

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019**

*Relazione redatta ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato  
dal D. Lgs. n. 74/2017 entrato in vigore il 22.06.2017*

*Aprile 2021*

# **INDICE**

**Introduzione alla Relazione 2019**

**La Performance compie 10 Anni**

**Analisi del contesto esterno**

**Analisi del contesto interno**

**L'Amministrazione in cifre**

**Le Risorse finanziarie**

**Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**

**Ciclo della Performance**

**Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi**

**Indirizzo Strategico della Ricerca**

**Indirizzo Strategico dell'attività amministrativo-gestionale**

**I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali**

**Pari opportunità e bilancio di genere**

## **INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE 2019**

Il 2019 è l'ultimo anno di attuazione degli obiettivi individuati e assegnati con l'approvazione del Piano Triennale Attività INGV 2017-2019, ovvero il triennio che, per la prima volta, ha permesso all'INGV di contestualizzare gli obiettivi strategici scientifici e gestionali nel processo di valutazione della Performance.

In questa relazione, che chiude il triennio, si è tenuto conto di quanto già conseguito negli anni precedenti, dando evidenza degli obiettivi raggiunti nel biennio già trascorso. Questo è stato possibile grazie all'iter iniziato per l'appunto nel 2017 e che ha contemplato momenti di condivisione con i soggetti coinvolti, siano essi figure prettamente scientifiche che gestionali, nella pianificazione delle attività strategiche dell'Ente.

La relazione 2019, inoltre, tenendo fede a quanto raccomandato nelle Linee guida ANVUR intende anche dimostrare il costante impegno dell'Ente indirizzato a sinergizzare e dare coerenza all'insieme dei documenti di programmazione e pianificazione strategica e operativa.

La relazione 2019 intende anche proporre alcune considerazioni oggettive relative all'applicazione e ai risultati ottenuti dal D. Lgs. 150/2009 dopo dieci anni dalla sua entrata in vigore.

## **LA PERFORMANCE COMPIE 10 ANNI**

Soffermarsi sul significato che può essere attribuito al termine "*performance*" potrebbe essere utile in quanto esso sembra non apparire sempre univoco. Per molti l'interpretazione è che la "*performance*" non è altro che la valutazione del risultato, per altri il perimetro di riferimento si estende al processo organizzativo, analizzando quindi non solo il "cosa" è stato realizzato (risultato) ma anche il "come". In quest'ultimo caso viene quindi posta l'attenzione, oltre che sulla "qualità" e la misurazione dell'*output*, anche sui parametri di efficienza ed efficacia, caratteristiche peraltro che, secondo la fondamentale Legge n. 241/1990, devono caratterizzare l'azione amministrativa.

Le regole della "performance" nascono da un testo di dieci anni fa, il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (meglio noto come *decreto Brunetta*), che ad oggi conta nove modifiche che hanno introdotto importanti integrazioni.

Riassumiamo qui di seguito le modifiche che sono intervenute successivamente alla emanazione del D.Lgs. n. 150/2009:

D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 2010, n. 25

D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 2011, n. 10

D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141

D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33

D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98

D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125

D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114

D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105

D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74

Ricordiamo che il D.Lgs. n. 150/2009 ha portato ad una significativa revisione di tutti gli aspetti delle attività svolte presso le Pubbliche Amministrazioni, con particolare riguardo la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici unitamente all'attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare le rispettive attività in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

La Pubblica Amministrazione è stata, pertanto, chiamata ad adottare gli strumenti in grado di consentire di tradurre la *mission istituzionale* e la strategia gestionale, oltre che operativa della organizzazione, in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

In ordine di tempo, il più recente D.Lgs. n. 74/2017 è intervenuto sul D.Lgs. n. 150/2009 puntualizzando che, per i dirigenti, la valutazione della performance individuale e organizzativa viene rilevata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. Così come sono anche rilevanti le ulteriori integrazioni introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017, in tema di allineamento degli obiettivi di performance individuali con la *mission istituzionale*.

Nel *decreto Brunetta* si possono distinguere due aree di intervento:

la prima area, strutturale, è quella che "disegna" un sistema che soddisfi due requisiti essenziali: la capacità di misurare e valutare la *performance*;

la seconda area riguarda invece l'attuazione, il controllo ed il supporto al sistema della *performance*.

Il sistema della *performance* si basa su determinati elementi strutturali che costituiscono i presupposti indispensabili per massimizzarla ovvero la capacità di misurarla e valutarla.

La figura qui di seguito esprime in forma grafica il sistema della *performance* :



Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) si riferisce sia alla performance organizzativa sia a quella individuale.

Il Piano Triennale della performance, inserito nel Piano Triennale Integrato per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza, consiste in un documento programmatico a respiro triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che identifica obiettivi da raggiungere ed indicatori della performance.

La Relazione annuale sulla performance che, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione (OIV). Essa evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Al compimento del decennio dal varo della riforma Brunetta si può affermare che il ciclo della performance è permeato in tutte le Amministrazioni Pubbliche, ma facendo anche un primo bilancio, sono apparse chiare alcune criticità, alcune delle quali meritano di essere evidenziate.

La prima è di carattere culturale. Molti analisti hanno convenuto sul fatto che il maggiore ostacolo è tuttora quello di una radicata cultura del "mero adempimento" del ciclo della performance piuttosto che l'interpretazione di avere a disposizione un reale strumento per la misurazione e focalizzazione del miglioramento dell'organizzazione e dei processi.

Altrettanto importante è una criticità metodologica che consiste nel fatto che gli obiettivi individuati ed assegnati sono talvolta vaghi e difficilmente misurabili, accompagnati da indicatori incoerenti.

Tutte le attività relative alla misurazione e alla valutazione della *performance*, devono essere svolte "senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica" il che, effettivamente, non appare realistico. L'OIV è ancora per lo più relegato in una posizione di "validatore" piuttosto che di reale partner per l'organo di indirizzo dell'Amministrazione.

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Come già accennato nell'introduzione il 2019, ossia il periodo preso in esame in questa Relazione, ricorre il decennale del decreto legislativo 150/2009.

Diversamente da quanto realizzato nelle precedenti relazioni, in cui il contesto esterno proponeva un'analisi dei fattori economici, politici e legislativi che impattavano nella definizione delle attività e degli obiettivi da perseguire, in questa sezione del documento ci si propone di riportare alcune oggettive riflessioni e considerazioni sulla riforma Brunetta, sul suo reale impatto nella vita delle Pubbliche Amministrazioni e sulla percezione della "cosiddetta legge anti fannulloni" da parte dell'opinione pubblica.

L'Università di Oxford ha pubblicato nel 6 giugno 2017 un rapporto, [l'International Civil Service Effectiveness \(InCiSE\) Index](#), nel quale sono comparate le amministrazioni pubbliche di 31 Paesi, di cui 22 europei, utilizzando una serie di indicatori. Le maggiori vulnerabilità, evidenziate nel rapporto, per quanto concerne il nostro Paese sono:

- la limitata visione strategica e di programmazione;
- la scarsa attenzione ai moduli organizzativi ed alle correlazioni risorse/obiettivi;
- l'enfasi sulle regole - più volte richiamata - sancita spesso in atti formali che ingessano i processi e le procedure e allungano i tempi;
- la scarsa chiarezza del sistema contabile rispetto ai costi sostenuti in relazione agli obiettivi perseguiti, a causa della sua natura prevalentemente finanziaria piuttosto che economica, con un'elevata analiticità delle voci di entrata e di spesa;
- il limitato impiego di indicatori di impatto (*outcome*), tra l'altro non puntualmente collegati con il sistema contabile e con la valutazione della *performance*, individuati spesso in modo superficiale ed approssimativo in relazione all'esigenza di misurare l'effettivo conseguimento degli obiettivi;
- il limitato uso del sistema di *reporting* che, tra l'altro, risulta spesso non adeguato per le attività di monitoraggio e di consuntivazione e non implementato con adeguati *cruscotti* che ne consentano la personalizzazione a seconda delle specifiche esigenze dell'utente;
- gli organismi di controllo ancora legati a logiche più ispettive che collaborative, scarsamente rivolti al miglioramento organizzativo.

Secondo un'intervista rilasciata dal padre fondatore del D. Lgs. 150/2009 (on. Renato Brunetta) in data 6 marzo 2019: *".. si è trattato di una riforma adeguata a disciplinare lo sviluppo tecnologico dell'organizzazione pubblica e dei rapporti tra cittadini e pubbliche amministrazioni. ..."*

*... introduce uno schema di lavoro che conduce a un cambiamento concreto solo se tutti i protagonisti trovano una propria occasione di vantaggio: se i cittadini vedono migliorare i servizi; se i dipendenti pubblici vedono riconosciuti meriti e sforzi di miglioramento e se lo stato spende di meno e meglio... .... il d.lgs 150/2009 ha introdotto l'obbligo di misurazione e valutazione della performance, l'accessibilità totale delle informazioni sul funzionamento della macchina amministrativa (curricula, incarichi, retribuzioni, consulenze, costi) attraverso i siti internet istituzionali, l'introduzione della programmazione degli obiettivi e dell'individuazione delle risorse necessarie e dei meccanismi di valutazione del merito. I concetti proposti con quella riforma sono ancora al centro dello sviluppo digitale della pubblica amministrazione e rappresentano una sintesi del tutto avanzata dei concetti di trasparenza, di accessibilità dei dati delle pubbliche amministrazioni, di accesso telematico ai servizi pubblici."*

Nella Relazione nazionale sull'Italia per il 2018 del Digital Economy and Society Index (Desi) è stato messo in evidenza come "La performance peggiore è ascrivibile alla categoria degli utenti eGovernment, che vede l'Italia tra gli ultimi posti in classifica fra i paesi dell'Unione Europea (UE): si tratta di un risultato addirittura peggiore di quello registrato per l'uso di altri servizi online, che potrebbe essere il sintomo di alcuni problemi per quanto riguarda l'utilizzabilità dei servizi pubblici". L'Italia si è posizionata al 25° posto fra i 28 Stati membri dell'UE.

Il Forum PA tenutosi a marzo 2019 ha voluto analizzare i "primi 10 anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009". Gli esperti riconoscono il merito al decreto Brunetta di aver introdotto nelle amministrazioni pubbliche il cosiddetto "ciclo della performance" con il fine ultimo rappresentato dalla misurazione e valutazione del valore pubblico che le amministrazioni riescono a generare con le loro attività. Entra così nel gergo quotidiano il concetto di "valore pubblico" ovvero la capacità di una Pubblica Amministrazione (PA) di migliorare il livello di benessere percepito dalla sua utenza o dalla sua comunità di riferimento rispetto alle condizioni di partenza (impatto esterno).

Per conseguire questo traguardo, le PA dovrebbero finalizzare verso il Valore Pubblico sia la propria performance organizzativa che la performance individuale, finora perseguite con approccio adempimentale e autoreferenziale, prendendosi cura della salute delle proprie risorse economico-finanziarie, strumentali e, soprattutto, umane (impatto interno).

E' bene ricordare che al cittadino non interessa quale Ente o quale suo ufficio eroghi il servizio, ma solo come si sia modificato il proprio stato di bisogno ossia se si sta meglio o si sta peggio di prima. Indiscutibile quindi che per generare e far percepire il reale valore pubblico occorre che le azioni di miglioramento della performance siano accompagnate da una serie di azioni quali dalla cura la digital transformation, la formazione delle competenze, la partecipazione civica, la spinta gentile al cambiamento.

## **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

- Regolamento attività conto terzi (delibera n. 007/2019)

- Modifica regolamento accesso agli atti (delibera n. 008/2019)
- Approvazione nuovo Funzionigramma e Disciplinare organizzativo di AC (delibera n. 009/2019 e n. 138/2019)
- Manuale infortuni (delibera n. 0010/2019)
- Modifica al Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (delibera n. 030/2019)
- Modifica al Regolamento del Personale (delibera n. 031/2019 e delibera n. 137/2019)
- Nomina nuovo Presidente OIV (delibera n. 033/2019)
- Modifica al Regolamento affidamento incarichi di consulenze professionali (delibera n. 049/2019)
- Incarico aggiuntivo al Direttore degli Affari Generali e del Bilancio in qualità di Direttore Affari del Personale (delibera n. 074/2019 e delibera n. 192/2019)
- Approvazione Disciplinare Dottorati di Ricerca (delibera n. 108/2019)
- Modifiche allo Statuto INGV (delibera n. 136/2019)
- Sostituzione componente del Consiglio Scientifico (delibera n. 179/2019)
- Modifiche al Regolamento di videosorveglianza (delibera n. 202/2019)
- Nomina nuovo Presidente OIV (delibera n. 229/2019)
- Modifica al Regolamento di Contabilità e Finanza (delibera n. 249/2019)
- Regolamento attuazione Lavoro Agile (delibera n. 257/2019)

La sintesi delle deliberazioni operate dal CdA INGV indicano un chiaro dinamismo istituzionale, soprattutto nelle attività gestionali-amministrative. La capacità di adattamento dell'Ente al contesto interno in costante movimento è un positivo indicatore di flessibilità e come pure al contesto esterno che, tramite la normativa in continua evoluzione, richiede una tempestiva modifica della struttura organizzativa.

Al link <http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html> è possibile scaricare l'attuale funzionigramma ovvero la presentazione dell'organizzazione scientifica, amministrativa e territoriale dell'ente.

### ● **L'Amministrazione in cifre**

Le risorse di personale hanno visto un consistente incremento a seguito dell'applicazione della Legge n. 128/2013, che ha permesso il reclutamento di n. 200 unità di personale nel quinquennio 2014 - 2018 e dal D. Lgs. n. 75/2017 che ha dato la possibilità all'Istituto di stabilizzare n. 114 unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art 20, comma 1, del predetto decreto.

Nella seguente tabella sono presentati i dati sul personale in servizio dell'INGV alla data 31/12/2019.

### **Consistenza organica anno 2019**

| PERS. DI RUOLO           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |          |            |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|
| PROFILI                  | AC        | NA - OV   | MI        | PA        | CT<br>OE  | -         | RM1       | RM2       | ONT       | BO        | PI       | TOT.       |
| DIRIGENTE                | 1         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -        | 1          |
| <i>Parz. Dirigenti</i>   | <i>1</i>  | <i>-</i>  | <i>-</i> | <i>1</i>   |
| DIRIGENTE DI RICERCA     | 1         | 3         | -         | 2         | 5         | 8         | 4         | 6         | 3         | 2         |          | 34         |
| PRIMO RICERCATORE        | 3         | 8         | 4         | 5         | 10        | 19        | 8         | 16        | 6         | 6         |          | 85         |
| RICERCATORE              | 2         | 18        | 6         | 14        | 30        | 54        | 36        | 39        | 20        | 13        |          | 232        |
| <i>Parz. Ricercatori</i> | <i>6</i>  | <i>29</i> | <i>10</i> | <i>21</i> | <i>45</i> | <i>81</i> | <i>48</i> | <i>61</i> | <i>29</i> | <i>21</i> |          | <i>351</i> |
| DIRIGENTE TECNOLOGO      | -         | 1         | -         | -         | -         | 1         | 1         | 5         | -         | -         |          | 8          |
| PRIMO TECNOLOGO          | 2         | 2         | 1         | 1         | 3         | 6         | 8         | 3         | 3         | 2         |          | 31         |
| TECNOLOGO                | 17        | 27        | 6         | 4         | 18        | 20        | 8         | 16        | 10        | 6         |          | 132        |
| <i>Parz. Tecnologi</i>   | <i>19</i> | <i>30</i> | <i>7</i>  | <i>5</i>  | <i>21</i> | <i>27</i> | <i>17</i> | <i>24</i> | <i>13</i> | <i>8</i>  |          | <i>171</i> |

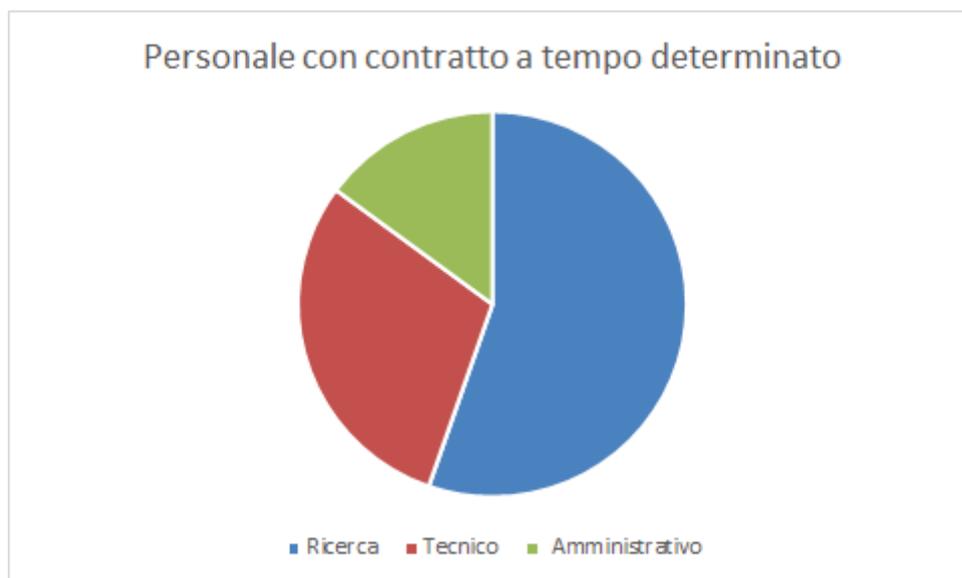
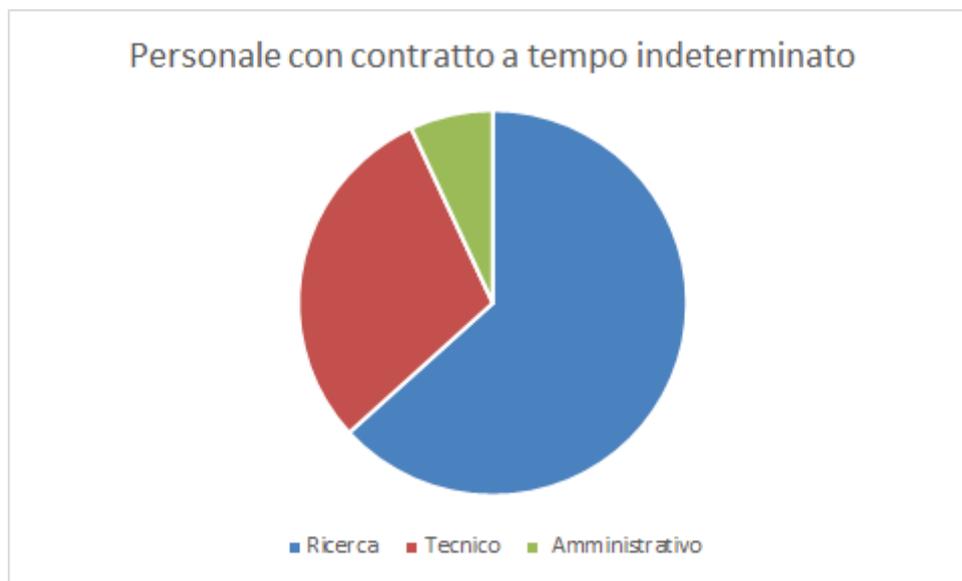
|   |    |    |   |    |    |    |    |    |   |   |     |
|---|----|----|---|----|----|----|----|----|---|---|-----|
| GEOFISICO ASSOCIATO                     | -  | -  | - | -  | -  | -  | -  | -  | 1 | - | 1   |
| RICERCATORE GEOFISICO                   | -  | 8  | - | -  | -  | -  | -  | 1  | - | - | 9   |
| <i>Parz. Ruolo a esaurimento</i>        | -  | 8  | - | -  | -  | -  | -  | 1  | 1 | - | 10  |
| CTER IV                                 | 13 | 10 | 1 | 1  | 4  | 14 | 6  | 18 | - | 1 | 68  |
| CTER V                                  | 21 | 5  | - | 1  | 8  | 3  | 5  | 9  | 2 | 3 | 57  |
| CTER VI                                 | 8  | 4  | 1 | 8  | 12 | 4  | 8  | 18 | 7 | - | 70  |
| <i>Parz. Collaboratori tecnici E.R.</i> | 42 | 19 | 2 | 10 | 24 | 21 | 19 | 45 | 9 | 4 | 195 |
| OPERATORE TECNICO VI                    | 6  | 4  | - | -  | 1  | -  | 2  | -  | - | - | 13  |
| OPERATORE TECNICO VII                   | 9  | -  | - | -  | 2  | -  | 3  | 3  | 1 | - | 18  |
| OPERATORE TECNICO VIII                  | 11 | 2  | - | 4  | 1  | 2  | 4  | 1  | - | - | 25  |
| <i>Parz. Operatori tecnici</i>          | 26 | 6  | - | 4  | 4  | 2  | 9  | 4  | 1 | - | 56  |
| FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO IV           | 1  | -  | - | 1  | 1  | -  | -  | -  | - | - | 3   |

|   |            |                |           |           |                  |            |            |            |            |           |            |             |
|---|------------|----------------|-----------|-----------|------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|
| FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V                  | 7          | -              | -         | 1         | -                | -          | -          | -          | -          | 1         | 9          |             |
| <i>Parz. Funzionari di amministrazione</i>    | 8          | -              | -         | 2         | 1                | -          | -          | -          | -          | 1         | 12         |             |
| CAM V   | 4          | 3              | -         | -         | 1                | -          | -          | -          | -          | -         | 8          |             |
| CAM VI  | 1          | -              | -         | -         | 3                | 1          | 1          | 1          | -          | -         | 7          |             |
| CAM VII                                       | 4          | 2              | 1         | 7         | 2                | -          | 1          | 1          | -          | -         | 18         |             |
| <i>Parz. Collaboratori di amministrazione</i> | 9          | 5              | 1         | 7         | 6                | 1          | 2          | 2          | -          | -         | 33         |             |
| OPERATORE AMMINISTRATIVO VII                  | 2          | -              | -         | -         | -                | -          | -          | -          | -          | -         | 2          |             |
| OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII                 | 6          | 1              | -         | 1         | -                | 1          | 1          | -          | -          | -         | 10         |             |
| <i>Parz. Operatori di amministrazione</i>     | 8          | 1              | -         | 1         | -                | 1          | 1          | -          | -          | -         | 12         |             |
| <b>TOTALE PERSONALE DI RUOLO</b>              | <b>119</b> | <b>98</b>      | <b>20</b> | <b>50</b> | <b>101</b>       | <b>133</b> | <b>96</b>  | <b>137</b> | <b>53</b>  | <b>34</b> | <b>841</b> |             |
| <b>PERS. NON DI RUOLO</b>                     |            |                |           |           |                  |            |            |            |            |           |            |             |
| <i>PROFILI</i>                                | <i>AC</i>  | <i>NA - OV</i> | <i>MI</i> | <i>PA</i> | <i>CT<br/>OE</i> | <i>-</i>   | <i>RM1</i> | <i>RM2</i> | <i>ONT</i> | <i>BO</i> | <i>PI</i>  | <i>TOT.</i> |



|                                  |            |            |           |           |            |            |           |            |           |           |            |
|----------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| <b>TOTALE PERS. NON DI RUOLO</b> | <b>10</b>  | <b>11</b>  | <b>5</b>  | <b>10</b> | <b>15</b>  | <b>13</b>  | <b>3</b>  | <b>16</b>  | <b>6</b>  | <b>5</b>  | <b>94</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE PERSONALE</b> | <b>129</b> | <b>109</b> | <b>25</b> | <b>60</b> | <b>116</b> | <b>146</b> | <b>99</b> | <b>153</b> | <b>59</b> | <b>39</b> | <b>935</b> |

Sintetizzando la precedente tabella, graficamente:



Dai grafici presentati risulta evidente che il personale coinvolto nell'attività dell'ente è fortemente orientato alla ricerca anche alla luce dell'applicazione a regime della Legge n. 128/2013 relativa al piano assunzionale straordinario nonché dell'applicazione del Decreto Madia finalizzata all'immissione in ruolo del personale a tempo determinato avente i requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017, norma finalizzata al superamento del precariato.

Oltre ai predetti dipendenti, partecipano alle attività dell'INGV:

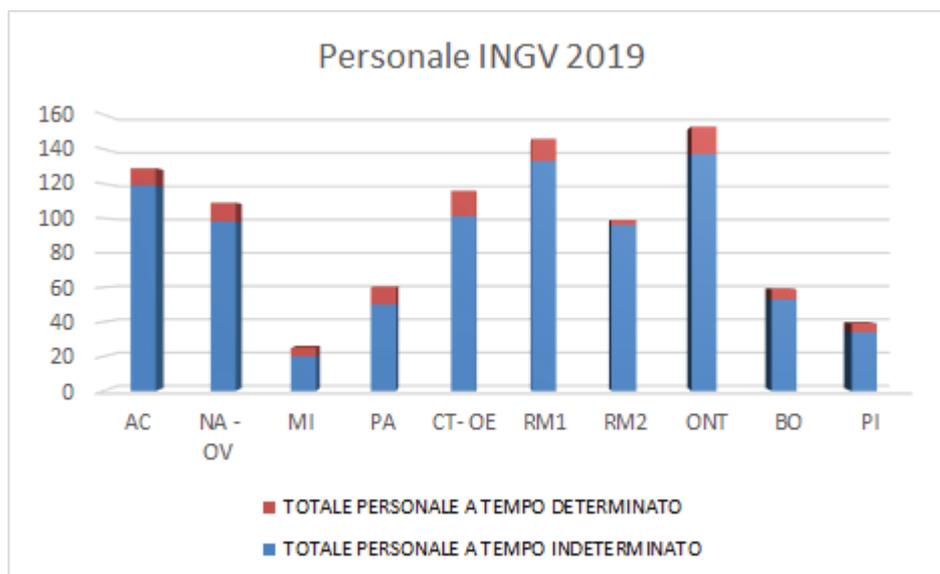
n. 1 unità di personale dipendente da altra amministrazione, in regime di comando;

n. 70 titolari di assegni di ricerca;

n. 9 titolari di borse di studio;

n. 83 incaricati di ricerca;

In relazione alle Sezioni presenti all'interno dell'INGV la ripartizione tra il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato è rappresentata nel grafico sottostante:



- **Le risorse finanziarie**

Per quanto concerne le risorse finanziarie, nella tabella sotto riportata vengono evidenziati i dati risultanti dal Rendiconto finanziario e riferiti all'esercizio finanziario 2019.

I risultati complessivi cui è pervenuta la gestione possono essere sintetizzati come segue:

| <b>Descrizione</b>                           | <b>Previsioni comp.</b> | <b>Accertamenti</b>   | <b>Previsioni cassa</b> | <b>Riscossioni</b>    |
|--|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Avanzo di amministrazione al 01/01/2018      | 46.205.866,34           | 0,00                  | 27.372.253,84           | 0,00                  |
| Trasferimenti correnti                       | 104.718.394,38          | 106.742.166,74        | 138.188.244,85          | 117.303.402,92        |
| Entrate extratributarie                      | 189.000,00              | 1.523.059,06          | 350.715,33              | 1.597.492,52          |
| Entrate da riduzione di attività finanziarie | 0,00                    | 254.793,77            | 382.269,53              | 13.231,90             |
| <i>Parziale</i>                              | <i>151.113.260,72</i>   | <i>108.520.019,57</i> | <i>166.293.483,55</i>   | <i>118.914.127,34</i> |
| Entrate per conto terzi e partite di giro    | 12.617.000,00           | 18.667.756,81         | 15.060.291,71           | 18.909.042,32         |
| <b>Totale</b>                                | <b>163.730.260,72</b>   | <b>127.187.776,38</b> | <b>181.353.775,26</b>   | <b>137.823.169,66</b> |
|  |                         |                       |                         |                       |
| <b>Descrizione</b>                           | <b>Previsioni comp.</b> | <b>Impegni</b>        | <b>Previsioni cassa</b> | <b>Pagamenti</b>      |
| Spese correnti                               | 139.081.387,33          | 78.582.983,20         | 153.333.031,70          | 77.087.428,16         |
| Spese in conto capitale                      | 11.581.641,97           | 5.220.590,59          | 12.879.274,65           | 3.799.747,12          |
| Spese per incremento attività finanziarie    | 9.500,00                | 9.500,00              | 9.500,00                | 2.500,00              |
| Rimborso Prestiti                            | 440.731,42              | 440.731,42            | 440.731,42              | 440.731,42            |
| <i>Parziale</i>                              | <i>151.113.260,72</i>   | <i>84.253.805,21</i>  | <i>166.662.537,77</i>   | <i>81.330.406,70</i>  |
| Uscite per conto terzi e partite di giro     | 12.617.000,00           | 18.667.756,81         | 14.691.237,49           | 18.044.681,56         |

|                      |                       |                       |                       |                      |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| <b>Totale</b>        | <b>163.730.260,72</b> | <b>102.921.562,02</b> | <b>181.353.775,26</b> | <b>99.375.088,26</b> |
| Avanzo al 31/12/2018 | 0,00                  | 24.266.214,36         | 0,00                  | 38.448.081,40        |

Fonte: Bilancio consuntivo 2019 - <http://istituto.ingv.it/l-ingv/Bilanci>

L'esercizio finanziario 2019, dunque, si chiude con un avanzo di competenza di € 11.477.155,69 e un avanzo di cassa di € 8.023.463,55, che sommato alla cassa iniziale 2019 consente di consolidare un avanzo di cassa al 31/12/2019 di € 73.843.978,79.

Nella tabella seguente vengono riportati i dati dei principali indici di analisi di bilancio per l'anno 2019 sulla base dei dati rappresentati nel rendiconto finanziario dell'esercizio 2019.

| Indicatore  | Descrizione  | Anno di riferimento - 2018 | Anno di riferimento - 2019 |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| Indice di dipendenza finanziaria                  | Trasferimenti correnti/entrate correnti              | 98,59 %                    | 99,81%                     |
| Incidenza delle spese di funzionamento            | Spese di funzionamento/Spese correnti                | 92,62%                     | 99,57%                     |
| Tasso di smaltimento dei residui attivi e passivi | Riscossioni in conto residui/Residui attivi iniziali | 72,46%                     | 35,34%                     |
|   | Pagamenti in conto residui/Residui passivi iniziali  | 69,99%                     | 66,46%                     |

## Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

### Ciclo della Performance

Alla luce della nuova normativa in materia di performance di cui al D.Lgs. n. 74 che ha introdotto delle modifiche al D.Lgs. 150/2009 e delle Linee Guida emanate nel corso del 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed in particolare:

- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni;
- Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale,

si rende necessario un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Nel 2018, con Delibera n. 578 del 14/05/2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato i criteri generali per la redazione del nuovo SMVP, in risposta, per quanto compatibile con gli Enti di Ricerca, a quanto previsto nelle Linee guida emanate a dicembre 2017 dalla Funzione Pubblica sul tema.

L'ente ha dato inizio nel corso del 2019 ad una serie di attività e di analisi volte alla predisposizione di un nuovo SMVP (deliberato in giugno 2020) che, oltre a raccogliere i suggerimenti e le indicazioni normative, ha preso in esame tutte le novità gestionali e scientifiche intercorse nell'anno in esame quali ad esempio l'avvicinarsi dei Direttori di Dipartimento e di Sezione in applicazione dei Regolamenti di Ente. L'approvazione del nuovo SMVP al 2020 si è reso necessario in quanto il 2019 chiudeva l'iter di valutazione dei predetti Direttori di durata triennale (2017-2019) impostato sulla base di una programmazione già in essere e di metodi valutativi presenti nel vigente SMVP approvato nel 2015.

Inoltre a fine 2019, esattamente il 29/11/2019, il MIUR ha emanato le Linee Guida per la valutazione della qualità della ricerca 2015-2019, seguite il 3/1/2020 dal Bando per l'esercizio VQR 2015-2019, successivamente aggiornato con decreto del 25/09/2020. La VQR rappresenterà un importante momento di valutazione delle attività scientifiche dell'Ente e avrà un impatto significativo anche nell'assegnazione degli Obiettivi Scientifici alle figure previste all'interno dell'organizzazione INGV.

## **Obiettivi strategici e operativi**

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

- **attività di ricerca scientifica e tecnologica** nei campi della sismologia, della vulcanologia e delle scienze ambientali;
- **attività di ricerca istituzionale e di servizio per la società**, le pubbliche amministrazioni e l'industria; in particolare, attività svolte in Convenzione, nell'ambito di un Accordo Quadro decennale, con il Dipartimento della Protezione Civile per la sorveglianza sismica e vulcanica del territorio nazionale e per le corrispondenti valutazioni di pericolosità e attività di monitoraggio

sismico e delle deformazioni del suolo in aree industriali per conto del Ministero dello Sviluppo Economico. Tali attività comprendono inoltre quelle relative alla progettazione, sviluppo e mantenimento delle infrastrutture di ricerca, alcune delle quali di dimensione europea;

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

Esiste inoltre una quarta attività, non sancita dallo Statuto, ma in esso esplicitata in più passaggi che è:

- **attività amministrativo-gestionale**, che include tutte le attività a supporto gestionale delle suddette attività della *Mission* istituzionale.

Nel ciclo della performance quest'ultima attività riveste un importante ruolo nella definizione degli Obiettivi Strategici e nella declinazione di quelli operativi per le figure di vertice amministrativo, quale il Direttore Generale, e di responsabilità territoriale quali i Direttori di Sezione e degli Osservatori. Nel ciclo della performance Ingv le uniche figure con obiettivi esclusivamente scientifici sono i Direttori di Dipartimento responsabili per la realizzazione delle tre attività del mandato istituzionale.

### **Indirizzo Strategico della Ricerca**

L'INGV, come recita l'art. 2 del suo Statuto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 27 del 2 febbraio 2018, ha "il compito di promuovere e di valorizzare la ricerca scientifica e tecnologica nel campo delle geoscienze e di divulgarne i risultati".

In particolare, l'INGV, tenuto conto degli obiettivi strategici fissati a livello istituzionale, nazionale ed europeo e delle linee di indirizzo del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (di seguito, "Ministro"), opera mediante le proprie strutture centrali e territoriali e svolge ricerca scientifica, attività di sorveglianza, monitoraggio, alta formazione e diffusione della cultura scientifica.

Obiettivo fondamentale che si pone l'INGV è quello di rafforzare la propria leadership nel panorama nazionale e internazionale delle geoscienze in particolare attraverso i propri principali compiti statutari con particolare riferimento alle seguenti azioni e attività:

- a) promuovere e svolgere attività di ricerca sulla Terra;
- b) progettare e coordinare programmi nazionali e internazionali nell'ambito delle proprie linee di ricerca;
- c) svolgere attività di formazione autonomamente e in collaborazione tramite convenzioni con le università e altre istituzioni di alta formazione;
- d) sviluppare collaborazioni e convenzioni con realtà locali e regionali di protezione civile, fornendo attività di monitoraggio e contributi alla realizzazione degli scenari di pericolosità.

Di seguito si evidenziano i principali punti che nel corso degli anni hanno consolidato la leadership dell'Ente.

Nell'ultimo decennio l'Istituto ha notevolmente accresciuto ed esteso le proprie competenze scientifiche a diverse e variegate componenti delle Scienze della Terra, promuovendo e sviluppando ricerche che spaziano adesso dalla sismologia alla vulcanologia, dal geomagnetismo alla fisica dell'alta atmosfera, dallo studio dei sistemi dell'ambiente terrestre alla oceanografia e alla climatologia, dalla geochimica dei fluidi alla geofisica ambientale, alle georisorse.

La ricerca scientifica svolta nei suddetti campi delle geoscienze ha un grande impatto a livello nazionale e internazionale sia in termini di articoli scientifici pubblicati, che in termini di cataloghi, banche dati, software e bollettini prodotti.

Il costante impegno nell'acquisizione, condivisione e divulgazione dei dati acquisiti dai propri sistemi osservativi anche con l'obiettivo di fornire un contributo alla sensibilizzazione della società verso le Scienze della Terra e la dinamica del pianeta nel suo complesso.

Da circa venti anni l'INGV è Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile per la sorveglianza sismica e vulcanica del territorio nazionale e per le corrispondenti valutazioni di pericolosità nonché per la sorveglianza da maremoti sismogenetici nell'ambito del sistema di allertamento SIAM.

Le Infrastrutture di Ricerca dell'INGV partecipano attivamente, e in alcuni casi con un ruolo di guida, allo sviluppo delle reti infrastrutturali di ricerca europee e globali.

L'Ente è costantemente impegnato a creare nuove collaborazioni con il mondo accademico e della ricerca, sia nazionale che internazionale, con le istituzioni statali e territoriali, nonché con il mondo dell'industria e dell'impresa.

Di seguito gli obiettivi scientifici suddivisi secondo le 3 Aree Strategiche indicate nella Linea Guida ANVUR del 2015 e tuttora vigenti:

### *1) Ricerca scientifica e tecnologica*

- Mantenimento, aggiornamento e sviluppo di un sistema di monitoraggio sempre più efficace, affidabile e moderno, per il rilascio tempestivo di informazioni sulla dinamica dei fenomeni sismologici, vulcanologici e geologici a beneficio della loro conoscenza, della sicurezza pubblica e della risposta alle emergenze.
- Miglioramento della comprensione del processo di preparazione dei forti terremoti.
- Osservazione, misurazione e modellazione numerica dei processi eruttivi.
- Capacità di affrontare le sfide scientifiche e sociali che impongono i cambiamenti climatici in atto.

Alle diverse sfide scientifiche l'Ente affianca ulteriori sfide a contenuto tecnologico e infrastrutturale. Queste riguardano le reti di monitoraggio, i laboratori analitici e sperimentali, le risorse di calcolo scientifico, le banche dati, gli osservatori strumentali.

### *2) Ricerca istituzionale: Servizi per le Istituzioni*

- Indirizzare e supportare le politiche mirate alla sostenibilità ambientale ed un utilizzo più efficiente del territorio e delle risorse naturali.
- Incidere concretamente sul modo di affrontare e reagire alle future calamità, misurando i diversi processi e fenomeni geofisici e geochimici e loro evoluzione.
- Prevenire e mitigare gli effetti dei disastri naturali sulla popolazione e sul patrimonio sociale ed economico della Nazione.

Importante evidenziare che recenti studi hanno dimostrato un crescente grado di interesse del pubblico verso le scienze naturali, soprattutto quelle legate ai rischi naturali e nello specifico a terremoti, tsunami, eruzioni vulcaniche, risalita del livello del mare e fenomeni costieri, emissioni di gas naturali, tempeste magnetiche e ionosferiche, ecc., ovvero a quei fenomeni naturali e ambientali che hanno un impatto sulla vita quotidiana della popolazione. Proprio questo interesse diviene anche un obiettivo del punto 3) Terza Missione dove la comunicazione alla popolazione, le necessità dichiarate dagli utenti di ricevere e poter consultare informazioni tempestive su eventuali calamità naturali, tramite canali social, sono diventati elementi imprescindibili nella vita dell'Ente.

### *3) Terza Missione: Formazione, Comunicazione e Divulgazione scientifica*

I principali stakeholders del Settore Comunicazione e Divulgazione scientifica sono il mondo accademico, gli organi di stampa, la grande platea degli educatori e della scuola e i cittadini.

Per quanto riguarda i cittadini abbiamo poc'anzi indicato l'impegno dell'Ente verso una comunicazione sempre più tempestiva e coinvolgente dei dati scientifici (ad esempio quelli di monitoraggio di eventi sismici) tramite le piattaforme social.

La ricerca è anche strettamente connessa con la didattica universitaria, con la quale interagisce tramite numerose sinergie. I crescenti scambi e collaborazioni tra INGV e atenei nazionali ed internazionali costruiscono una base che si traduce in un progressivo miglioramento dei risultati scientifici della ricerca e delle pubblicazioni. Le Università sono istituzioni sempre più aperte verso il mondo esterno e operano da alcuni anni con l'INGV in modo maggiormente strutturato, ovvero tramite l'attivazione di borse di dottorato, la partecipazione di ricercatori INGV ai collegi dei docenti, i tutoraggi e le docenze di Master tenute da personale INGV.

### **Indirizzo strategico dell'attività amministrativo gestionale**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018, il Consiglio di Amministrazione ha rimodulato gli obiettivi strategici amministrativo – gestionali dell'Amministrazione Centrale relativi al triennio 2017/2019 in ragione dei risultati raggiunti nel corso del 2018 e ha provveduto ad assegnare al Direttore Generale gli obiettivi operativi per l'anno 2019 così come previsto nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.

In particolare gli obiettivi operativi sono correlati a determinate fasi degli obiettivi strategici e, nella delibera citata vengono dettagliati e declinati da quelli strategici, indicando per ognuno di essi anche la percentuale da realizzare nell'anno di riferimento.

Secondo quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'INGV

riporta, nei piani triennali di programmazione, gli obiettivi strategici per il triennio di riferimento, declinati annualmente con riferimento alla programmazione annuale degli obiettivi operativi. Per i Dirigenti Amministrativi l'assegnazione degli obiettivi è di competenza del Direttore Generale. Difatti, gli obiettivi operativi assegnati alla Direzione Generale sono stati calati, con provvedimento formale, ognuno per le proprie competenze, ai Dirigenti Amministrativi.

Gli obiettivi strategici amministrativo gestionali sono i seguenti:

- OS 1.1: ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D. LGS. N. 218/2016;
- OS 1.2: RIDEFINIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE DELL'INGV;
- OS 2: ACCRESCIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ', LEGALITÀ' E BENESSERE;
- OS 4.1: ATTIVAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE);
- OS 4.2: PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV;
- OS 5.1 : OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO - GESTIONALI.

In merito agli obiettivi operativi assegnati al Direttore Generale nonché ai Dirigenti Amministrativi delle due Direzioni Centrali, "Affari del Personale" e "Ragioneria e Bilancio", nel successivo paragrafo sono riportate le rispettive tabelle con la percentuale di raggiungimento realizzata nel 2019.

### **I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali**

In relazione agli obiettivi assegnati, gli attori della misurazione e valutazione delle performance sono:

- Direttori di Dipartimento;
- Direttori di Sezione;
- Direttore Generale;

- Dirigenti Amministrativi.

La valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento e dei Direttori di Sezione/Osservatori è affidata al Consiglio di Amministrazione tenuto conto, per i soli Direttori di Sezione/Osservatori, della valutazione relativa all'attività amministrativo-gestionale oltre a quella scientifica.

L'iter di valutazione della performance individuale prevede:

1. assegnazione degli obiettivi
2. relazione sul conseguimento risultati annuali e autovalutazione dei risultati conseguiti (a cura del soggetto valutato);
3. valutazione dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati tramite delibera con il supporto dei criteri già utilizzati per la valutazione relativa all'anno 2018.

I criteri adottati ai fini della formulazione della valutazione dei Direttori di Dipartimento e di Sezione, per l'anno 2019 sono stati discussi e approvati dal CdA.

Con Delibera del CdA n. 88 del 25/05/2020 si è provveduto alla valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatori per l'anno 2019 con l'attribuzione la quota variabile della indennità di carica, utilizzando i criteri generali già applicati per le valutazioni degli anni 2016, 2017 e 2018 .

La valutazione dei Direttori di Struttura e di Sezione/Osservatori è avvenuta sulla base delle relazioni presentate sull'attività svolta per l'anno 2019 e sentito il Direttore Generale, per i soli Direttori di Sezione/Osservatori in relazione al conseguimento degli obiettivi gestionali.

Da dette relazioni e dalla delibera del CdA si evince che le attività svolte relativamente agli obiettivi assegnati e l'applicazione dei suddetti criteri hanno portato al pieno raggiungimento dei risultati attesi.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è chiamato alla valutazione del Direttore Generale a valle della proposta formulata dall'OIV.

Con Delibera n. 149/2020 del 22/07/2020 si è provveduto alla valutazione del Direttore Generale, Dott.ssa Maria SICLARI per il periodo 01/01/2019-31/12/2019 e con Decreto del Direttore Generale n. 148 del 26/04/2021 alla valutazione dei Dirigenti amministrativi.

Nelle tabelle seguenti sono riportati i risultati sulla base delle percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo strategico.

|  |  |
|--|--|
| <b>Rif. Delibera del CDA n. 332/A del 29/03/2017 "Assegnazione obiettivi scientifici 2017 - 2019 Direttori di Struttura"</b> |  |
|--|--|

| area strategica: Ricerca Scientifica e Tecnologica 2017-2019                        |             |      |  |  |             |             |             |                                   |
|---|-------------|------|--|--|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| Descrizione obiettivo strategico  | Obiettivo   | Peso | Indicatore di risultato  | Target   | Target 2017 | Target 2018 | Target 2019 | % raggiung. OS triennio 2017-2019 |
| Valorizzare la qualità della ricerca scientifica                                    | OS1         | 25   | IF delle riviste, n. di pubblicazioni e n. di pubblicazioni/ricercatore  | Favorire l'incremento prodotti eccellenti ed elevati per migliorare i risultati della VQR 2011-2014                                  | 20%         | 30%         | 50%         | 100%                              |
| Rafforzare il dinamismo dell'Ente per affrontare le nuove sfide                     | OS2         | 25   | Numero di addetti alla ricerca e Linee di attività   | Sviluppo e realizzazione di nuova organizzazione scientifica e redazione di documenti istituzionali. Formazione di gruppi di lavoro. | 50%         | 40%         | 10%         | 100%                              |
| Promuovere la rilevanza della ricerca tecnologica                                   | OS3         | 20   | Prodotti della ricerca tecnologica   | Migliorare l'impatto della ricerca tecnologica rispetto ai valori della VQR 2011-2014  | 33%         | 33%         | 33%         | 100%                              |
| Promuovere la capacità di attrarre risorse per la ricerca                           | OS4         | 15   | Numero di progetti esterni sottomessi, rapporto finanziati/sottomessi, numero di progetti di ente  | Sviluppo di sistemi per censimento e analisi progetti, bandi per progetti interni, incremento progetti finanziati/sottomessi         | 10%         | 40%         | 50%         | 100%                              |
| Valorizzare le collaborazioni con Atenei, EPR, Istituti esteri                      | OS5         | 15   | Dati censimento Alta Formazione e Alta qualificazione 2015-2017. Numero lavori degli incaricati di ricerca. Numero di convenzioni con Università | Incremento del n. dottorati, tirocini formativi, incarichi di ricerca, rispetto all'anno 2016  | 33%         | 33%         | 33%         | 100%                              |
|   | Totale peso | 100  |  |  |             |             |             |                                   |
| area strategica: Ricerca Istituzionale (Ricerca e Servizi per la Società) 2017-2019 |             |      |  |  |             |             |             |                                   |
| Descrizione obiettivo strategico  | Obiettivo   | Peso | Indicatore di risultato  | Target   | Target 2017 | Target 2018 | Target 2019 | % raggiung. OS triennio 2017-2019 |

|  |             |      |  |   |             |             |             |                                   |
|--|-------------|------|--|---|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| Promuovere un approccio multidisciplinare alla mitigazione dei rischi naturali attraverso la conoscenza dei processi, il monitoraggio dei fenomeni, lo sviluppo di modelli fisici e la stima della pericolosità a breve, medio e lungo termine | OS6         | 40   | Banche dati, modelli numerici, mappe di pericolosità, prodotti in tempo reale, convenzioni e protocolli finalizzati al monitoraggio                  | Pianificazione, organizzazione e ottimizzazione delle infrastrutture per il monitoraggio sismico, vulcanico, ambientale (n.banche dati, mappe, laboratori e convenzioni)                                    | 20%         | 30%         | 50%         | 100%                              |
| Contribuire a una più efficace gestione delle emergenze da catastrofi naturali   | OS7         | 35   | Dati e prodotti resi disponibili, tempi di comunicazione, partecipazione attiva all'emergenza, rilascio di rapporti, attivazione gruppi di emergenza | Sviluppo di procedura per l'emergenza con la definizione interfacce esterne (DPC, pubblico, media, Centri di Competenza). Costituzione di Unità di Crisi e protocollo attività                              | 30%         | 45%         | 25%         | 100%                              |
| Valorizzare la condivisione dei dati della ricerca scientifica e tecnologica   | OS8         | 25   | Numero e livello di condivisione delle banche dati, convenzioni con enti locali  | Consolidamento di accordi e convenzioni con stato, regioni, enti locali. Protocollo di diffusione di nuovi dati e prodotti e aggiornamento di preesistenti. Procedura per assegnazione DOI ai prodotti INGV | 40%         | 30%         | 30%         | 100%                              |
|  | Totale peso | 100  |  |   |             |             |             |                                   |
| <b>area strategica: Terza Missione 2017-2019</b>   |             |      |  |   |             |             |             |                                   |
| Descrizione obiettivo strategico   | Obiettivo   | Peso | Indicatore di risultato  | Target  | Target 2017 | Target 2018 | Target 2019 | % raggiung. OS triennio 2017-2019 |
| Promuovere la comunicazione, divulgazione e formazione verso gli stakeholders  | OS9         | 90   | sito web, piattaforme social, n. accessi, n. comunicati stampa, n. studenti  | Lancio nuovo portale WEB nazionale, aumento dei post su social, incremento del n. studenti coinvolti nelle attività di divulgazione   | 40%         | 40%         | 20%         | 100%                              |

|   |             |     |  |  |     |     |     |      |
|---|-------------|-----|--|--|-----|-----|-----|------|
| Rafforzare le interazioni con il modo della tecnologia e dell'industria | OS10        | 10  | N. spin-off e associazioni temporanee di scopo (ATS) | Relazione su identificazione di aree potenziali per nuovi spin-off e ATS | 30% | 35% | 35% | 100% |
|   | Totale peso | 100 |  |  |     |     |     |      |

| Rif. OS | Descrizione Obiettivo strategico - Delibera n.746/2018 - modificata dalla Delibera CdA n. 196/2019 (obiettivi strategici e operativi ANNO 2019) | Target 2019 | % raggiung. OS |
|---------|---|-------------|----------------|
| OS 1.1  | ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D.LGS. 218/2016                          | 100%        | 100%           |
| OS 1.2  | RIDEFINIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE INGV  | 100%        | 100%           |
| OS 2    | ACCRESIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITA', LEGALITA' E BENESSERE  | 100%        | 100%           |
| OS 4.1  | ATTUAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE)   | 100%        | 100%           |
| OS 4.2  | PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV   | 100%        | 100%           |
| OS 5.1  | OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO-GESTIONALI  | 100%        | 100%           |

**Area amministrativo gestionale - ambito di azione del Direttore Generale (Rif. Delibera n.746/2018 - modificata dalla Delibera CdA n. 196/2019 (obiettivi strategici e operativi ANNO 2019))**

| Rif. OS | Rif. OO | DESCRIZIONE | Percentuale assegnata nel 2019 | Percentuale raggiunta nel 2019 |
|---------|---------|-------------|--------------------------------|--------------------------------|
|         |         |             |                                |                                |

|  |            |   |      |      |
|--|------------|---|------|------|
| ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D. LGS. N. 218/2016 | OO - 1.1.1 | Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione del Nuovo Codice di comportamento e codice etico   | 100% | 100% |
|  | OO - 1.1.1 | Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione della Bozza di regolamento e predisposizione proposta per avvio Progetto pilota per sperimentazione lavoro agile   | 100% | 100% |
| ACCRESCIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E LEGALITA'   | OO - 2.1   | Organizzazione di incontri periodici con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e i Direttori di Struttura/Sezione su temi relativi al D. Lgs. 33/13 e ss.mm.ii.  | 100% | 100% |
|  | OO - 2.2   | Collaborazione con il CUG per verifica dell'avvio e realizzazione delle attività relative alla somministrazione del questionario sul benessere lavorativo   | 100% | 100% |
| ATTIVAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE)   | OO - 4.1.1 | Rafforzamento delle risorse umane dedicate alle attività dell'Amministrazione Centrale alla luce della nuova riorganizzazione   | 100% | 100% |
|  | OO - 4.1.2 | Proposta fabbisogno organico e finanziario per l'attuazione di politiche assunzionali in attuazione del D.Lgs 218/2016  | 100% | 100% |
| PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV  | OO - 4.2.1 | Individuazione del fabbisogno formativo del personale individuazione del fabbisogno formativo del personale e organizzazione di un piano di formazione su tematiche relative all'area Enti di Ricerca da organizzare in house o in modalità e- learning | 100% | 100% |
| OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE GESTIONALI   | OO - 5.1.1 | Studio e analisi per l'adozione di una procedura relativa alla formazione degli atti deliberativi   | 100% | 100% |

|  |            |  |      |      |
|--|------------|--|------|------|
|  | OO - 5.1.2 | Ottimizzazione della procedura per la gestione del ciclo delle performance tramite l'adozione di apposita soluzione software | 100% | 100% |
|--|------------|--|------|------|

**Area amministrativo gestionale - ambito di azione dei Dirigenti amministrativi (Rif. Decreto del Direttore Generale n. 2 del 14/01/2019)**

**Direzione Centrale Affari del Personale**

| Riferimento OO | DESCRIZIONE  | Percentuale assegnata nel 2019 | Percentuale raggiunta nel 2019 |
|----------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| OO - 1.1.2     | REVISIONE DELLE PROCEDURE RELATIVE ALLE PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE   | 100%                           | 100%                           |
| OO - 2.1       | MONITORAGGIO ADEMPIMENTI TRASPARENZA IN CAPO AGLI UFFICI DELLA DIREZIONE E REVISIONE DEI TEMPLATE UTILIZZATI PER LA PUBBLICAZIONE  | 100%                           | 100%                           |
| OO - 4.1.1     | PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE DA DESTINARE AL POTENZIAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE ALLA LUCE DELLA NUOVA RIORGANIZZAZIONE DA PRESENTARE ALLA DIREZIONE | 100%                           | 100%                           |
| OO - 4.2.1     | MONITORAGGIO ATTUAZIONE PIANO FORMATIVO GARANTENDO UNA PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA PER IL PERSONALE COINVOLTO IN ATTIVITA' GESTIONALI   | 100%                           | 100%                           |
| OO - 5.1.1     | IMPLEMENTAZIONE DB PER LA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI RINNOVO/ATTIVAZIONE DEL PERSONALE A GRAVARE SUI FONDI DI PROGETTO  | 100%                           | 100%                           |

**Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio**

| Riferimento OO | DESCRIZIONE   | Percentuale assegnata nel 2019 | Percentuale raggiunta nel 2019 |
|----------------|---|--------------------------------|--------------------------------|
| OO - 2.1       | MONITORAGGIO ADEMPIMENTI TRASPARENZA IN CAPO AGLI UFFICI DELLA DIREZIONE E REVISIONE DEI TEMPLATE UTILIZZATI PER LA PUBBLICAZIONE | 100%                           | 100%                           |
| OO - 5.1.1     | AVVIO DEL PROCESSO DI UNIFICAZIONE DEI CED CON RAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI  | 33%                            | 33%                            |

|            |   |      |      |
|------------|---|------|------|
| OO - 5.1.2 | AVVIO E SPERIMENTAZIONE NUOVA PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE MISSIONI  | 100% | 100% |
| OO - 5.1.3 | NUOVA PROCEDURA PER LA GESTIONE DEGLI ACQUISTI PREVEDENDO LA DEMATERIALIZZAZIONE DEL PROCESSO DI APPROVVIGIONAMENTO | 100% | 100% |
| OO - 5.1.4 | PREDISPOSIZIONE NUOVA PROCEDURA PER L'INVENTARIAZIONE E LA GESTIONE DEI BENI  | 100% | 100% |
| OO - 5.1.5 | IMPLEMENTAZIONE DB PER LA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI RINNOVO/ATTIVAZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO         | 100% | 100% |
| OO - 5.1.6 | AVVIO OPERATIVO DEL MODULO RENDICONTAZIONE NEL SOFTWARE DI CONTABILITÀ'   | 100% | 80%  |
| OO - 5.1.7 | PROPOSTA DI PROCEDURA PER IL MONITORAGGIO E LA VERIFICA DELLE RISORSE LEGATE AI FONDI ESTERNI                       | 100% | 80%  |

## **PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE**

Come pubblicato nel portale istituzionale al link: [http://istituto.ingv.it/images/cug/PTAP\\_INGV\\_2017-19\\_.pdf](http://istituto.ingv.it/images/cug/PTAP_INGV_2017-19_.pdf), l'INGV ha adottato il Piano Triennale Azioni Positive 2017-2019 che, nell'anno in esame, chiude il triennio.

Nel corso del 2019 è stato realizzato e pubblicato il documento sull'Indagine Benessere lavorativo presso l'Ingv. La pianificazione dell'indagine ha preso avvio con l'analisi dell'organigramma INGV e delle categorie professionali presenti. Tutte sono state opportunamente inserite nel questionario tenendo conto delle specifiche funzioni relative alla turnazione nelle sale di monitoraggio, all'attività di servizio, di manutenzione delle infrastrutture, attività di tipo amministrativo gestionale e anche in ambito di convenzioni e progetti.

Il questionario e la sua finalità è stato presentato al personale durante un seminario tenuto dalla Prof.ssa Paola Spagnoli del Dipartimento di Psicologia dell'Università Vanvitelli nell'aprile 2019, dando l'opportunità a tutti di esprimere dubbi e proporre modifiche affinché le eventuali disfunzionalità dell'organizzazione lavorativa potessero emergere. I commenti e le segnalazioni fatte durante e, a valle del seminario hanno in effetti apportato una maggiore aderenza dell'indagine alla vita lavorativa dell'INGV.

A tutela dell'efficacia dell'indagine, sono state condotte le seguenti fasi:

- Costruzione di obiettivi condivisi tra committenza e consulente

- Coinvolgimento degli stakeholder
- Diffusione dell'iniziativa e coinvolgimento dei lavoratori in merito alle finalità attese dell'intervento, alle modalità di indagine e alla restituzione dei risultati
- Iniziative di miglioramento organizzativo
- Monitoraggio e valutazione degli interventi

L'indagine, preannunciata ai vertici istituzionali, ha avuto inizio, come censimento, il giorno mercoledì 22/5/2019 con l'invio dell'invito via email a tutti i dipendenti dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia sull'importanza e sugli obiettivi dell'indagine, degli aspetti normativi e l'importanza della risposta. Per la riuscita di una indagine è molto importante informare e sensibilizzare le persone che dovranno essere intervistate per ottenere il più possibile il loro consenso ad essere intervistate.

L'analisi delle risposte al questionario ha evidenziato l'influenza positiva dei *reminder* nel tasso di risposta. Questo decresce all'aumentare del tempo che intercorre tra la ricezione e l'inizio dell'intervista in quanto all'aumentare del tempo aumenta anche il numero delle persone che perdono l'email tra le molteplici email ricevute oppure non ricordano di averla ricevuta.

L'indagine ha avuto termine lunedì 10/06/2019 (19 giorni) con il 43,4% di risposte.

In generale i dati riportano una situazione di minore benessere delle donne nei due target di riferimento (ovvero ricercatore/tecnologo e tecnico/amministrativo) rispetto agli uomini. Inoltre il confronto dei due target all'interno del sotto-campione uomini sembra penalizzare i ricercatori/tecnologi. Le problematiche maggiormente riscontrate sono il sovraccarico extra-orario lavorativo, il conflitto lavoro-famiglia, la dipendenza da lavoro per il target dei ricercatori ed in particolare per le donne. Per quanto riguarda il target dei tecnici/amministrativi si riscontra invece una particolare tendenza a sviluppare esaurimento emotivo soprattutto nelle donne.

Pertanto, questa prima rilevazione del grado di benessere lavorativo in INGV ha prodotto un'immagine dell'Ente che si caratterizza in generale per la necessità di interventi relativi a due aree generali che riguardano da una parte il tema del Management Diversity e dall'altra il tema della prevenzione del rischio di sviluppare "dipendenza dal lavoro" soprattutto per donne ricercatrici/tecnologhe.

Di seguito si forniscono le percentuali relative al bilancio di genere.

Per il personale con contratto di lavoro subordinato (contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), su n. 935 unità totali, le unità di genere femminile sono 363, pari al 38,82%.

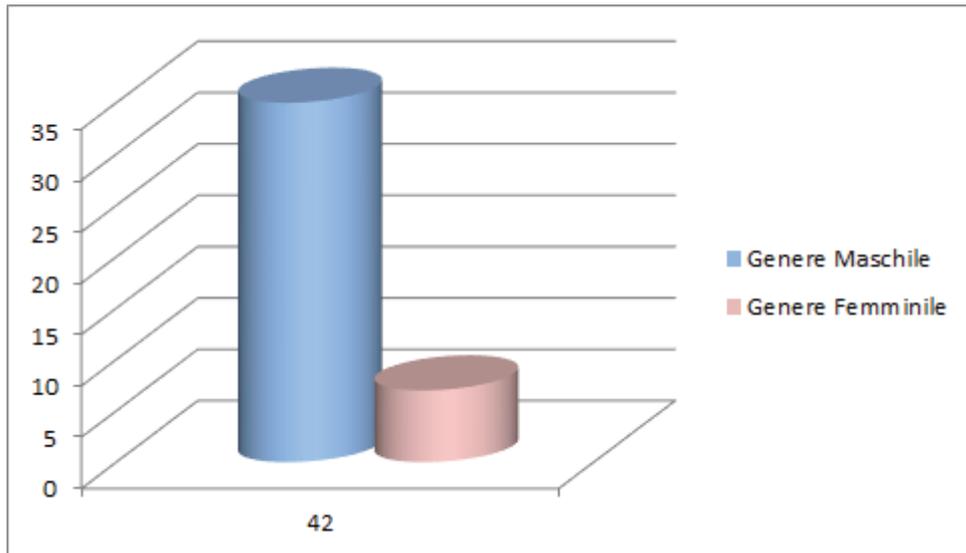


Per il solo personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, su n. 841 unità totali, le unità di genere femminile sono 317, pari al 37,69%.

Graficamente:



Mentre, per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato inquadrato nel I livello retributivo (ovvero Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi), su n. 42 unità totali, le unità di genere femminile sono 7, pari al 16,67%.



Per il personale di ricerca con contratto di lavoro subordinato, su n. 584 unità, le unità di genere femminile sono 232, pari al 39,73%.

