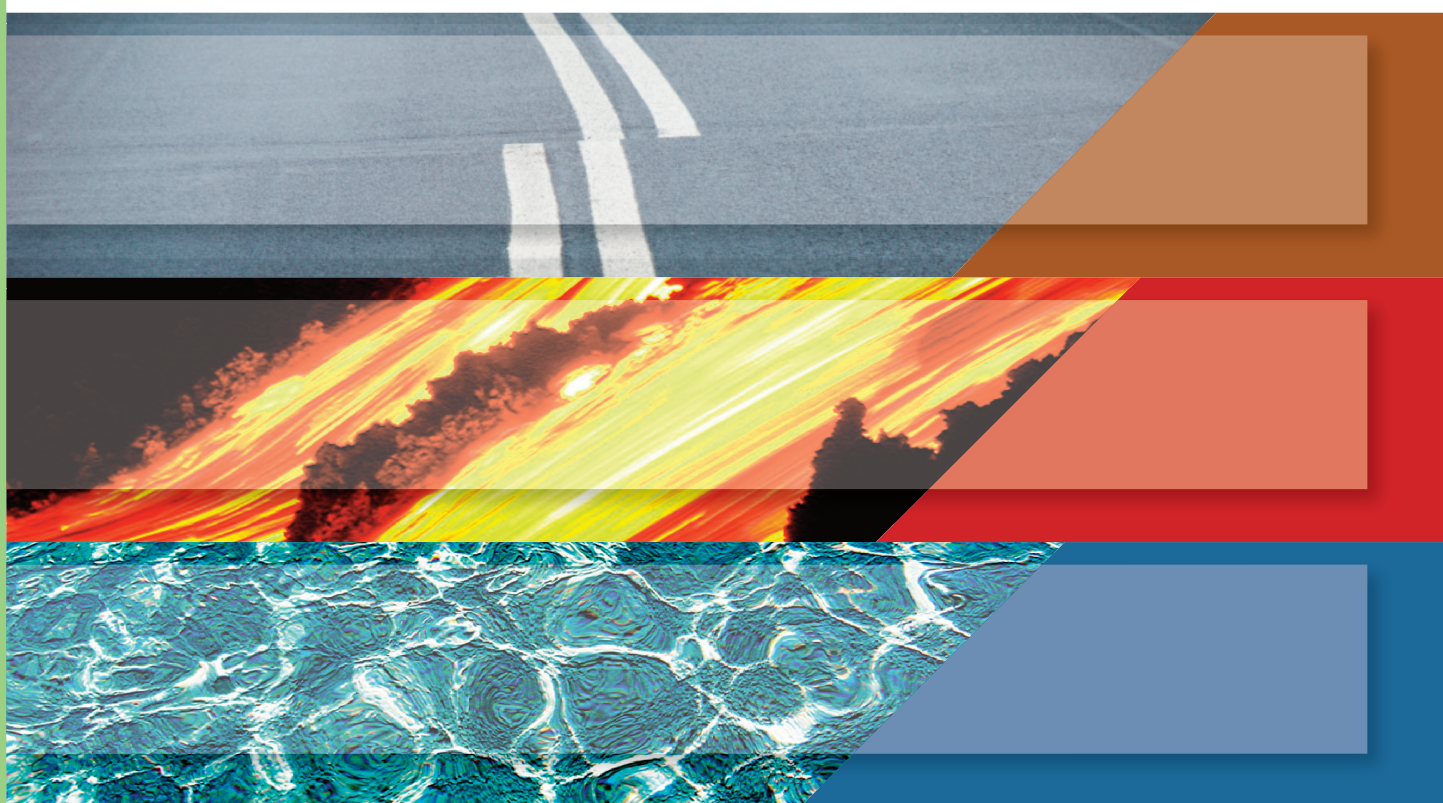




ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Piano Triennale Integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2019 \ 2021



COORDINAMENTO EDITORIALE

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

REDAZIONE TESTI

Struttura Tecnica permanente per la misurazione della performance

Team TAC - Trasparenza e AntiCorruzione

PROGETTO GRAFICO - PROGETTO EDITORIALE - IMPAGINAZIONE

Barbara Angioni, Rossella Celi e Francesca Di Stefano

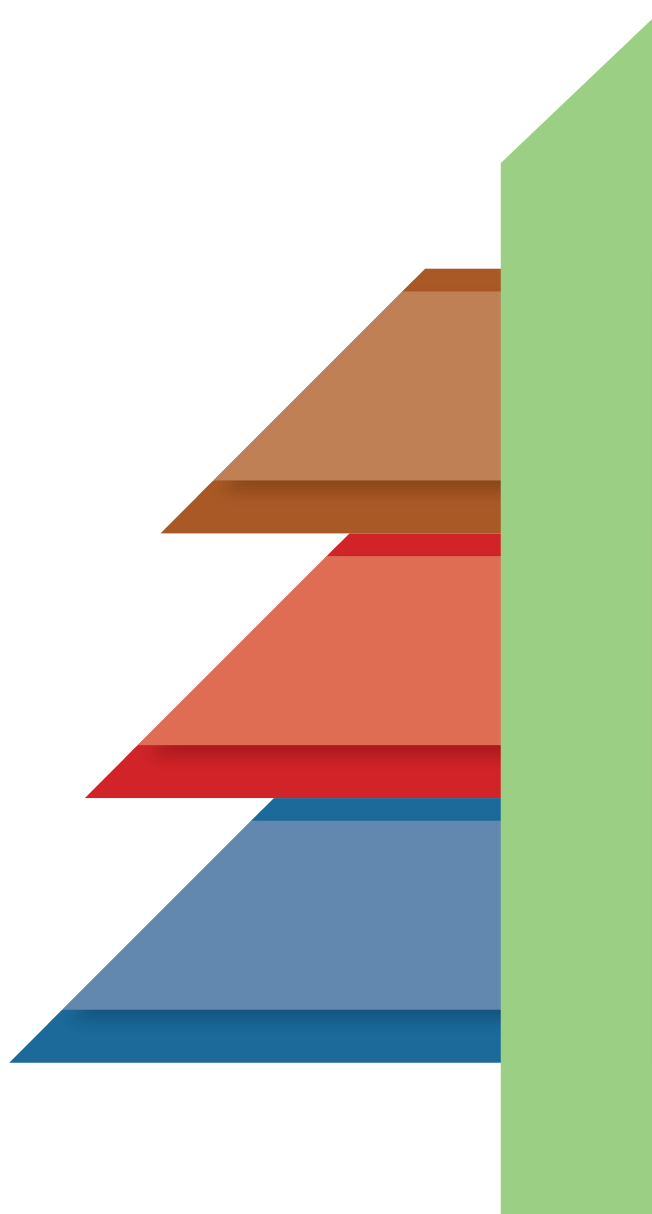
Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)

© 2019 INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Via di Vigna Murata, 605 - 00143 Roma

Tel. 06/518601 Fax 06/5041181

www.ingv.it



Sommario

Presentazione	5
1. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO	7
1.1 L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV e la sua missione	7
1.2 L'organizzazione della rete scientifica	7
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	9
2.1 L'assetto organizzativo	9
2.2 L'articolazione territoriale	10
2.3 Le novità normative	11
2.4 Le risorse di personale	12
2.5 Le risorse finanziarie	14
2.6 Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali: ambito di azione del Direttore Generale	18
3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	21
3.1 Premessa	21
3.2 Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione	21
3.3 Obiettivi strategici	22
3.4 Le aree a rischio corruzione	23
3.5 La prevenzione della corruzione: attività 2019-2021	25
3.5.1 La valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche	25
3.5.2 Ulteriori attività per la prevenzione della corruzione	30
3.5.3 Attività di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	38

4.	LA COMUNICAZIONE E LA TRASPARENZA	40
4.1	Pubblicazione di informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale	40
4.1.1	Aggiornamento della Matrice delle Responsabilità	40
4.1.2	Pubblicazione dei contatti del personale degli uffici	40
4.1.3	Sospensione della pubblicazione di alcune dichiarazioni dei dirigenti	41
4.1.4	Le procedure per l'accesso ai documenti, dati e informazioni	42
4.1.5	Le modalità di pubblicazione dei documenti	43
4.2	Ulteriori attività per il miglioramento della trasparenza	44
4.2.1	Il procedimento sanzionatorio in materia di Anticorruzione e Trasparenza	44
4.2.2	Trasparenza dei dati e risultati della ricerca	45
4.2.3	La Giornata della Trasparenza	46
4.3	Riepilogo degli obiettivi del triennio in materia di Anticorruzione e Trasparenza	48
5.	LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	52
5.1	L'aggiornamento del Piano Triennale della Performance	52
5.2	Il Direttore Generale	52
5.3	I Dirigenti amministrativi	53
5.4	I Direttori di Dipartimento e di Sezione	54
	ALLEGATO: Schede di assegnazione degli Obiettivi Operativi 2019	55

Presentazione

Il Piano Triennale Integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza è il documento unico che descrive la programmazione delle attività dell'INGV nei temi della Performance, della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione per il triennio 2019-2021.

Il [decreto legislativo n. 150 del 2009](#) disciplina il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, articolandolo in diverse fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi, collegamento tra gli obiettivi e le risorse, monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti. All'interno del quadro generale di riferimento della *performance*, si collocano quindi le attività con cui le PP. AA. abilitano i cittadini ad essere più informati e partecipi del loro operato (la trasparenza), e le attività di contrasto alla corruzione e alla mala-amministrazione.

Per quanto riguarda il settore specifico degli Enti di Ricerca, le Linee Guida ANVUR per la “Gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca”, del luglio 2015, promuovono una visione integrata degli strumenti di programmazione (peraltro già presente dettata dalle norme) e raccomandano di coordinare in un unico documento la programmazione delle attività nei temi della Performance, della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione.

A partire dal 2016 l'INGV ha recepito questa raccomandazione e ha presentato la pianificazione operativa delle attività da svolgere in questi tre settori, sotto forma di Piano Integrato. Tuttavia, nel rispetto delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2017, viene mantenuta la dicitura Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC), per indicare i capitoli 3 e 4 del presente documento.

Nota sul PTPC: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si riserva di effettuare, quando strettamente necessario, interventi di revisione per correggere eventuali refusi o errori formali, nonché per aggiornare la scansione temporale delle attività, pur mantenendo fermi gli obiettivi del PTPC. Queste correzioni possono rendersi necessarie per la difficoltà di pianificare in anticipo attività, come l'analisi dei processi, che possono richiedere svariati incontri di gruppi di lavoro numerosi.

Si raccomanda pertanto di scaricare, dalla pagina istituzionale Amministrazione Trasparente, l'ultima versione online, che riporterà un codice di versione e un elenco delle eventuali modifiche.

Versione	Data	Pagine/sezioni modificate
1.0	30 gennaio 2019	-

Acronimi più utilizzati

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo per l'Ente
CUG	Comitato Unico di Garanzia
EPR	Enti Pubblici di Ricerca
FOE	Fondo Ordinario per gli Enti e le istituzioni di ricerca
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
P.A.	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato annualmente da ANAC
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
PTPC	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
SNA	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
UGD	Ufficio Gestione Dati

1. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO

1.1 L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV e la sua missione

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, al quale si rinvia.

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 annuale, 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.

1.2 L'organizzazione della rete scientifica

La struttura scientifica dell'INGV si articola in Dipartimenti (Terremoti, Vulcani e Ambiente), Sezioni e Centri.

I Dipartimenti, che operano in stretto collegamento tra loro, sono il luogo primario per la pianificazione della ricerca scientifica, tecnologica e istituzionale dell'Ente con compiti di promozione, programmazione, coordinamento e verifica. Inoltre favoriscono le relazioni e l'integrazione delle attività delle Sezioni e dei Centri con le principali Istituzioni di ricerca internazionali, con le Università e gli altri

enti di ricerca nazionali, pubblici e privati, con il territorio e le imprese.

Le Sezioni sono unità organizzative tecnico – scientifiche, alcune definite “Osservatori” dotate di sale operative con compito di sorveglianza territoriale, presso le quali si svolgono le attività di ricerca, monitoraggio, sorveglianza e la gestione delle infrastrutture. Hanno autonomia finanziaria e gestionale e garantiscono l'assolvimento delle finalità istituzionali anche tenendo conto degli indirizzi dati dai Dipartimenti e dalla Direzione Generale.

I Centri concorrono al perseguimento degli obiettivi scientifici e allo svolgimento delle funzioni dei Dipartimenti di riferimento e delle Sezioni che contribuiscono alle attività dei Centri medesimi.

Il 2019 costituisce l'ultima annualità per la realizzazione degli Obiettivi Strategici dei Direttori di Struttura, oggi Dipartimenti, definiti a pag. 147 dal Piano Triennale Attività 2017 – 2019, cui si rimanda http://istituto.ingv.it/images/Triennali/PTA2017-2019_Finale+addendum.pdf

L'organizzazione scientifica proposta nel PTA 2017-2019, e mantenuta nel PTA 2018-2020, è stata interamente consolidata. In particolare le Linee di Attività hanno un carattere fortemente multidisciplinare e la loro definizione ricalca l'impostazione indicata dall'ANVUR nelle Linee Guida (2015), ponendo i presupposti per una omogeneità organizzativa e programmatica tra i tre Dipartimenti.

Le Linee di Attività dell'INGV sono così organizzate:

- a) Ricerca (suddivisa in: Terremoti – Vulcani - Ambiente);
- b) Servizi e ricerca per la società (suddivisa in: Terremoti – Vulcani - Ambiente);
- c) Infrastrutture e sviluppo tecnologico a valenza nazionale e internazionale;
- d) Terza Missione (public engagement, Editoria, Biblioteche, Siti Museali, Brevetti e Spin-off).

La Linea c) e la d) sono trasversali e comuni ai tre Dipartimenti.

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia prevede i seguenti organi, organismi e autorità:

Organi di Indirizzo:

Presidente
Consiglio di Amministrazione

Organi Consultivi:

Consiglio Scientifico

Organi di Controllo:

Collegio dei Revisori di Conti

Organismi:

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Strutture di Programmazione scientifica:

Direttori di Dipartimento

Strutture di Gestione:

Direttore Generale
Direttori delle Sezioni

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.

L'Amministrazione Centrale, così come riorganizzata con Delibera n. 737/2018 del 30/11/2018, si compone attualmente delle seguenti strutture organizzative:

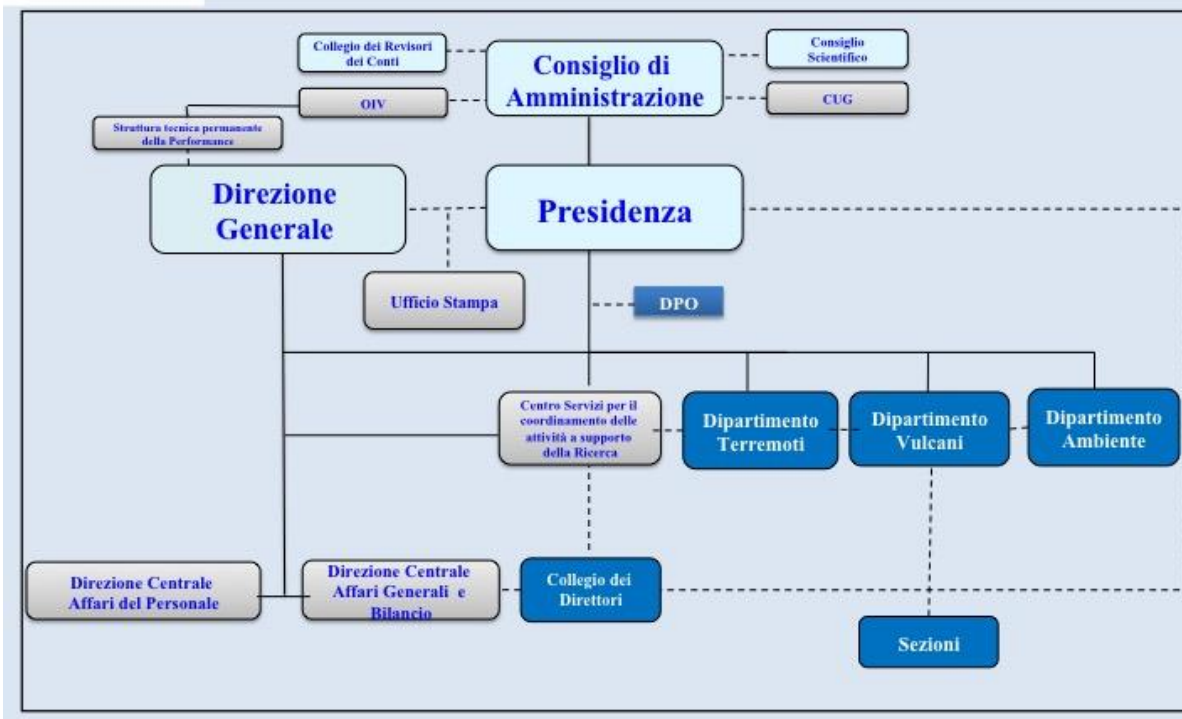
- Direzioni centrali
- Centri servizi
- Settori
- Uffici

Le Direzioni centrali, costituiscono uffici dirigenziali di II fascia e sono le seguenti:

- Direzione Affari del Personale
- Direzioni Affari Generali e Bilancio

Di seguito viene mostrato l'attuale organigramma funzionale dell'INGV, disponibile al link: <http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html>

FUNZIONIGRAMMA GENERALE Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia



2.2 L'articolazione territoriale

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 principali, le Sezioni, coincidono nella maggior parte dei casi con le sedi geografiche, distribuite sul territorio nazionale. Attualmente l'INGV si articola nell'Amministrazione Centrale e nelle seguenti Sezioni:

- Osservatorio Nazionale Terremoti
- Sezione di Bologna
- Osservatorio Etneo (Catania)
- Sezione di Milano
- Osservatorio Vesuviano (Napoli)
- Sezione di Palermo
- Sezione di Pisa
- Sezione di Roma 1
- Sezione di Roma 2

2.3 Le novità normative

La “Legge Madia”, D. Lgs. n. 74/2017 ha modificato l'impianto normativo della Legge Brunetta, [d. lgs. n.150/2009](#), in relazione al ciclo della misurazione e valutazione della performance nell'ottica di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Le principali novità che il provvedimento introduce sono le seguenti:

- rafforza il tema della valutazione per l'erogazione dei premi, per le progressioni di carriera, per l'attribuzione di specifici incarichi di responsabilità;
- rafforza il ruolo degli Organismi indipendenti di valutazione, con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;
- si effettua la misurazione e la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso rafforzando il ruolo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- introduce la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni;
- prevede la revisione annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;
- rafforza il coordinamento tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

La revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, seguendo le linee guida ANVUR, prevede che il documento sia più dinamico ed incisivo rispetto a quello adottato in precedenza al fine di rappresentare il contesto specifico nel quale opera l'Istituto.

Alla luce dei nuovi atti normativi, dei decreti legislativi n. 74 e 75 del 2017, che contengono diverse indicazioni in materia di performance dei pubblici dipendenti, e delle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la stesura dei piani della performance dei ministeri, che costituiscono utile elemento di riferimento anche per le altre pubbliche amministrazioni e della riorganizzazione sopra accennata, si rende necessario un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Nelle more della revisione dell'attuale Sistema, nel 2018, il Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 578/2018 del 14/05/2018 ha approvato i criteri generali per la redazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, 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. Con il D. Lgs. 74/2017 sono state introdotte delle importanti novità che riguardano l'adozione del SMVP quali:

- Aggiornamento annuale previo parere preventivo e vincolante dell'OIV;
- Previsione di procedure di conciliazione sul processo valutativo;

- Previsione di un raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria.

Pertanto nel corso del 2019 sarà adottato un nuovo Sistema che troverà la sua applicazione a decorrere dal ciclo delle performance 2020.

2.4 Le risorse di personale

Nella Gazzetta Ufficiale-Serie generale n. 276 del 25 novembre 2016 è stato pubblicato il Decreto legislativo n. 218 del 25 novembre 2016, emanato in attuazione dell'art. 13 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (legge delega) concernente "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" ed entrato in vigore il 10 dicembre 2016. Tale Decreto abolisce di fatto il concetto di "dotazione organica". Per questo motivo, nel presente Piano si fa riferimento solo alla "Consistenza Organica".

Ciò premesso, alla data del 31/12/2018:

- le unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sono 841;
- le unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sono 44;
- pertanto le unità di personale con contratto di lavoro subordinato sono complessivamente 885.

Ai predetti 885 dipendenti si aggiungono:

- titolari di assegni di ricerca: 84;
- titolari di borse di studio: 17;
- personale comandato c/o INGV: 3;
- incaricati di ricerca: 86.

Ne consegue che complessivamente operano, a vario titolo, presso l'INGV 1.075 unità di personale.

La consistenza organica sopra illustrata è dettagliata nel prospetto che segue.

Personale di ruolo											
PROFILI	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
DIRIGENTE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Parz. Dirigenti	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
DIRIGENTE DI RICERCA	3	3	0	2	5	8	4	5	3	2	35
PRIMO RICERCATORE	1	7	4	5	10	18	8	14	4	6	77
RICERCATORE	2	18	6	14	29	55	39	40	22	14	239
Parz. Ricercatori	6	28	10	21	44	81	51	59	29	22	351
DIRIGENTE TECNOLOGO	0	1	0	0	0	2	1	5	0	0	9
PRIMO TECNOLOGO	2	2	1	1	3	6	7	3	3	2	30
TECNOLOGO	17	27	6	4	19	20	7	17	9	5	131
Parz. Tecnologi	19	30	7	5	22	28	15	25	12	7	170
GEOFISICO ASSOCIATO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
RICERCATORE GEOFISICO	0	9	0	0	0	1	1	1	0	0	12
Parz. Ruolo a esaurimento	0	9	0	0	0	1	1	1	1	-	13
CTER IV	13	10	1	1	6	12	7	20	0	1	71
CTER V	21	5	0	1	8	4	5	8	2	3	57
CTER VI	8	4	1	8	12	4	8	17	7	1	70
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	42	19	2	10	26	20	20	45	9	5	198
OPERATORE TECNICO VI	6	4	0	0	1	0	2	0	0	0	13
OPERATORE TECNICO VII	10	0	0	0	2	0	3	2	1	0	18
OPERATORE TECNICO VIII	7	2	0	4	1	2	4	4	0	0	24
Parz. Operatori tecnici	23	6	0	4	4	2	9	6	1	0	55
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO IV	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
Parz. Funzionari di amministrazione	5	0	0	2	1	0	0	0	0	0	8
CAM V	4	4	0	0	1	0	0	0	0	0	9
CAM VI	1	0	0	0	3	1	1	1	0	0	7
CAM VII	4	1	1	7	2	0	1	1	0	0	17
Parz. Collaboratori di amministrazione	9	5	1	7	6	1	2	2	0	0	33
OPERATORE AMMINISTRATIVO VII	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII	5	1	0	1	0	1	1	0	0	0	9
Parz. Operatori di amministrazione	7	1	0	1	0	1	1	0	0	0	11
TOTALE PERSONALE DI RUOLO	113	98	20	50	103	134	99	138	52	34	841

Personale non di ruolo											
PROFILI	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
RICERCATORE	0	0	1	1	2	1	0	3	3	0	11
Parz. Ricercatori	0	0	1	1	2	1	0	3	3	0	11
TECNOLOGO	0	1	1	7		3	1	2	2	0	17
Parz. Tecnologi	0	1	1	7	0	3	1	2	2	0	17
CTER VI	0	0	0	3	1	2	0	5	0	0	11
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	0	0	0	3	1	2	0	5	0	0	11
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Parz. Funzionari di amministrazione	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CAM VII	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3
Parz. Collaboratori di amministrazione	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3
OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Parz. Operatori di amministrazione	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE PERSONALE NON DI RUOLO	2	1	2	11	3	8	1	10	5	1	44
TOTALE PERSONALE GENERALE	115	99	22	61	106	142	100	148	57	35	885

Tipologie di personale											
TIPOLOGIE	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
ASSEGNISTI	2	5	3	16	10	12	11	13	2	10	84
BORSISTI	0	0	0	11	0	1	1	2	1	1	17
PERSONALE COMANDATO C/O INGV	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3
INCARICHI DI RICERCA	0	19	0	11	5	16	14	10	5	6	86
TOTALE GENERALE ALTRO PERSONALE	3	24	3	38	15	29	26	27	8	17	190
TOTALE RISORSE UMANE	118	123	25	99	121	171	126	175	65	52	1.075

2.5 Le risorse finanziarie

Come si evince dal Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019, le risorse ordinarie che si prevede di accertare nel corso dell'esercizio sono pari a € 88.735.341, al netto delle partite di giro. Tra le entrate previste, oltre al contributo ordinario di funzionamento e all'assegnazione prevista dalla ripartizione del fondo di cui all'art. 41, comma 4bis del DL 50/2017 (terza ed ultima annualità), è incluso il contributo previsto nell'ambito Convenzione A INGV-DPC 2019 sulla base dell'Accordo-Quadro decennale stipulato in data 02/02/2012 pari a € 10.698.000 e le assegnazioni per attività a valenza internazionale pari a € 3.900.000 per la realizzazione dei progetti EPOS ed EMSO. Pertanto, considerando solo le assegnazioni ministeriali, le entrate disponibili risultano pari a € 74.137.341.

ENTRATE	2019
DESCRIZIONE	PREVISIONI INIZIALI
Trasferimenti correnti	88.735.341,00
Entrate extratributarie	-
Entrate in conto capitale	-
Entrate da riduzione di attività finanziarie	-
Accensione Prestiti	-
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-
Parziale Entrate al netto delle partite di giro	88.735.341,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00
TOTALE	101.352.341,00
USCITE	2019
DESCRIZIONE	PREVISIONI INIZIALI
Spese correnti	84.458.809,00
Spese in conto capitale	3.816.150,00
Spese per incremento attività finanziarie	-
Rimborso Prestiti	460.382,00
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	-
Parziale Uscite al netto delle partite di giro	88.735.341,00
Uscite per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00
TOTALE	101.352.341,00

Rispetto alla scorsa gestione le risorse ordinarie, che risultano incrementate di circa il 10%, saranno sufficienti a garantire la copertura delle spese c.d. incompressibili e a prevedere interventi relativi all'adeguamento delle sedi che non è stato possibile effettuare negli anni precedenti a causa dell'esiguità delle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente. La ripartizione dei budget assegnati alle Sezioni è stata prevista in funzione dei piani di fabbisogno presentati dai direttori delle sezioni, rimodulati secondo le indicazioni dei direttori di dipartimento, e tenendo conto delle esigenze di funzionamento delle stesse e degli interventi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro da attuare nel corso dell'anno.

È stato inoltre costituito apposito fondo per la realizzazione di specifiche attività di ricerca scientifica e tecnologica.

In particolare, il totale delle spese ordinarie è quantificato anch'esso in € 74.137.341, di cui € 49.735.649,00 per spese di personale e la restante parte destinata alle spese di funzionamento fisse e centralizzate (di cui € 3.539.483 per il fabbisogno delle sezioni).

Rispetto ai dati relativi alla previsione 2018, le uscite ordinarie subiscono un incremento, pari al 16% circa, giustificato dall'incremento delle spese legate principalmente all'assunzione del personale in applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha consentito all'ente di superare l'annoso problema del personale precario.

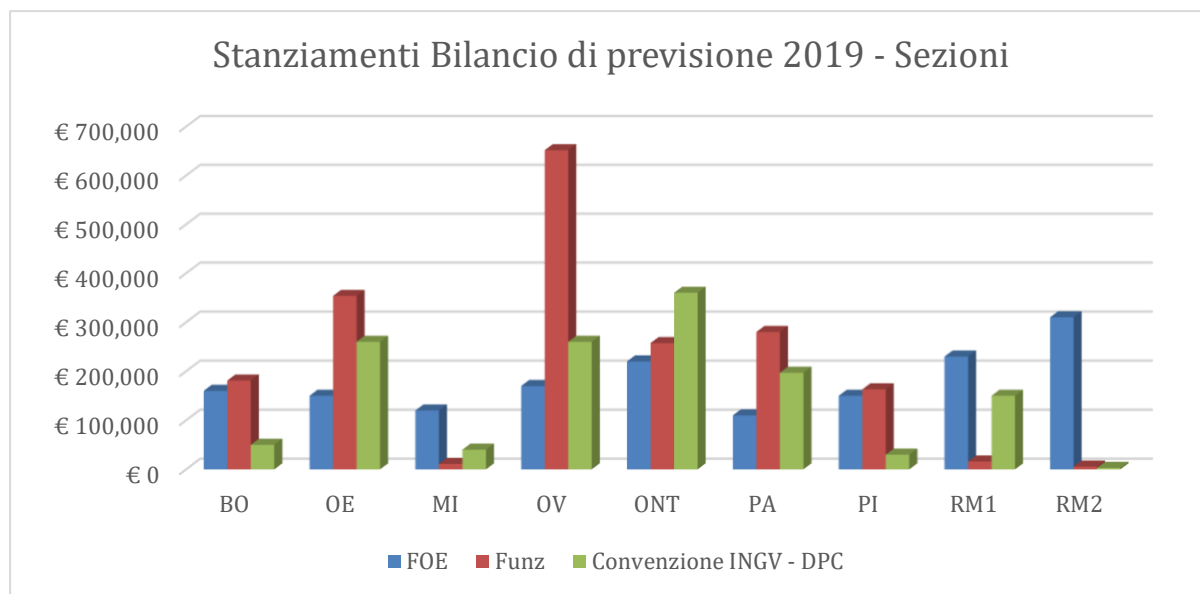
In sede di prima applicazione, I piani di fabbisogno 2019, che riguardano le risorse ordinarie, prevedevano l'articolazione tra le aree strategiche indicate nel Piano Triennale di Attività:

- 1) Ricerca scientifica e tecnologica;
- 2) Ricerca istituzionale e di servizio per la Società, per le Pubbliche amministrazioni e l'Industria;
- 3) Terza missione.

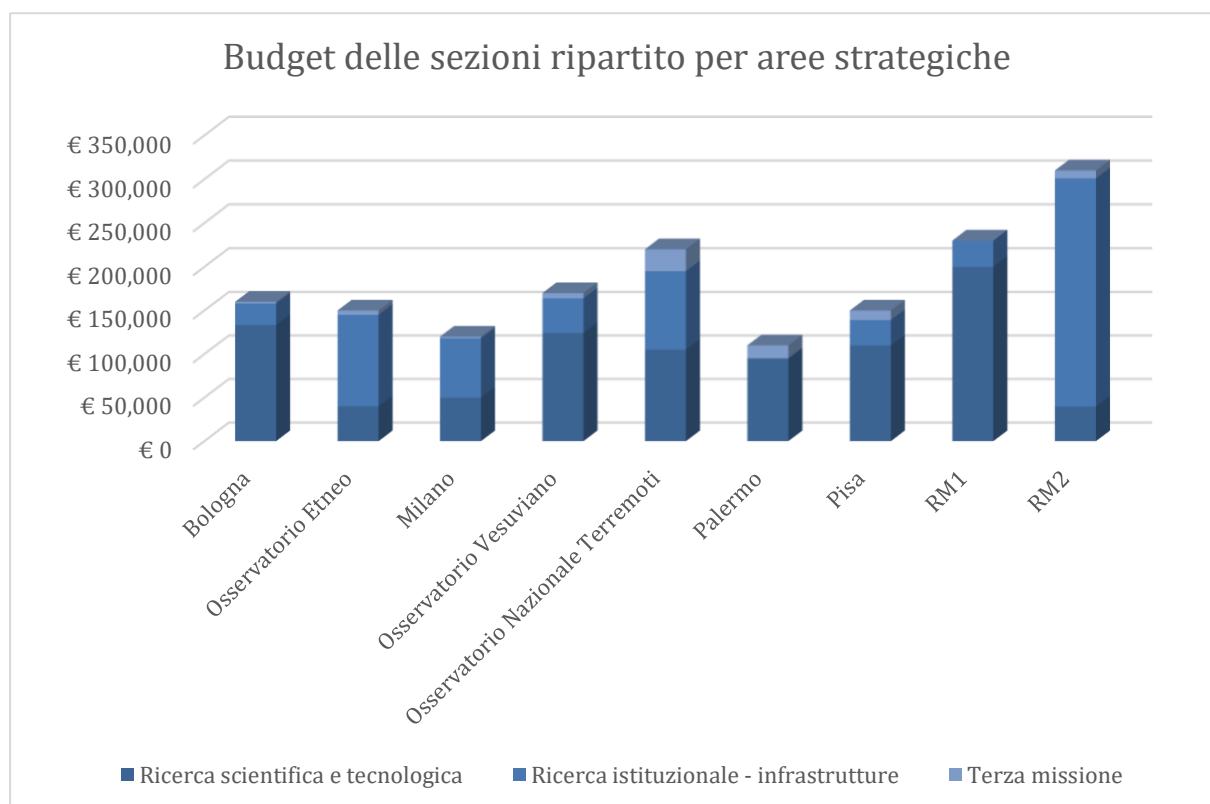
Nella tabella seguente è rappresentato il Budget previsionale per l'esercizio 2019, distinto per Centro di Responsabilità Amministrativa, ovvero ripartito tra le sezioni dell'INGV. È importante sottolineare, come già detto, che le principali spese sostenute dall'Istituto sono quelle relative al costo del personale in servizio e al costo delle infrastrutture che sono centralizzate, ovvero sostenute principalmente dall'Amministrazione Centrale.

Centri di Responsabilità Amministrativa - Sezioni	FOE ripartito nelle aree strategiche	Aree strategiche	Budget 2019	Funzionamento	Totale risorse ordinarie	Convenzione INGV - DPC	Totale per Sezione
Bologna	€ 160.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 133.390	€ 181.000	€ 341.000	€ 50.000	€ 391.000
		Ricerca istituzionale	€ 24.610				
		Terza missione	€ 2.000				
Osservatorio Etno	€ 150.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 40.000	€ 353.642	€ 503.642	€ 260.000	€ 763.642
		Ricerca istituzionale	€ 105.000				
		Terza missione	€ 5.000				
Milano	€ 120.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 50.000	€ 11.000	€ 131.000	€ 40.000	€ 171.000
		Ricerca istituzionale	€ 68.000				
		Terza missione	€ 2.000				
Osservatorio Vesuviano	€ 170.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 124.000	€ 651.741	€ 821.741	€ 260.000	€ 1.081.741
		Ricerca istituzionale	€ 40.000				
		Terza missione	€ 6.000				
Osservatorio Nazionale Terremoti	€ 220.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 105.000	€ 257.500	€ 477.500	€ 360.000	€ 837.500
		Ricerca istituzionale	€ 90.000				
		Terza missione	€ 25.000				
Palermo	€ 110.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 95.000	€ 280.000	€ 390.000	€ 197.000	€ 587.000
		Ricerca istituzionale	€ 0				
		Terza missione	€ 15.000				
Pisa	€ 150.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 109.850	€ 163.000	€ 313.000	€ 30.000	€ 343.000
		Ricerca istituzionale	€ 29.150				
		Terza missione	€ 11.000				
RM1	€ 230.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 200.000	€ 16.000	€ 246.000	€ 150.000	€ 396.000
		Ricerca istituzionale	€ 30.000				
		Terza missione	€ 0				
RM2	€ 310.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 39.500	€ 5.600	€ 315.600	€ 3.000	€ 318.600
		Ricerca istituzionale	€ 261.500				
		Terza missione	€ 9.000				
Totale	1.620.000	Ricerca scientifica e tecnologica	€ 896.740	1.919.483	3.539.483	1.350.000	4.889.483
		Ricerca istituzionale	€ 648.260				
		Terza missione	€ 75.000				

Nel grafico che segue si rappresenta lo stanziamento delle Sezioni ripartito tra le quote FOE, suddiviso tra le aree strategiche, funzionamento e contributo INGV DPC.

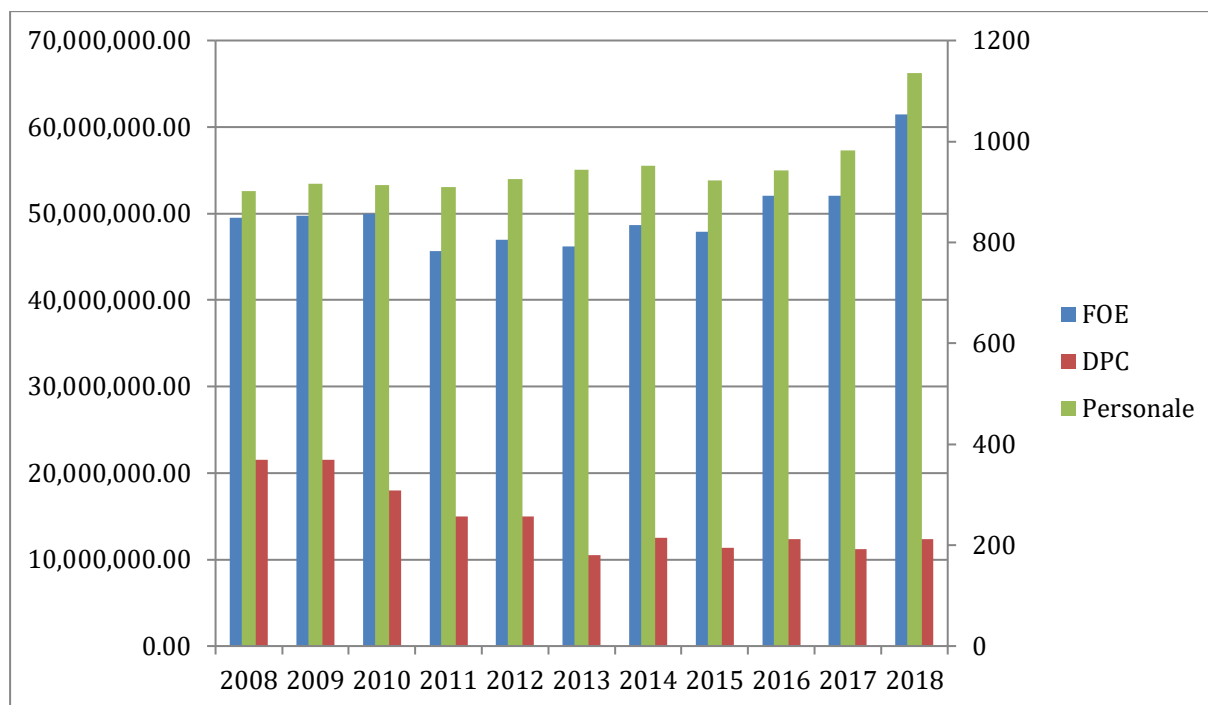


Nel prossimo grafico è rappresentata la ripartizione tra le aree strategiche della sola quota FOE, di cui al grafico precedente.



Nel grafico seguente sono riportati l'andamento del FOE, del contributo relativo alla Convenzione INGV-DPC e del numero di personale in servizio, negli ultimi dieci anni. Il FOE mostra un andamento tendenzialmente decrescente con una modesta ripresa dal 2016 generata dalle entrate derivanti dalla Legge n. 128/2013 e dalla Legge n. 205/2017. Inoltre, in virtù dell'accordo quadro decennale con il

Dipartimento della Protezione Civile relativo agli anni 2012 – 2021, si riporta l’assegnazione annuale all’Istituto delle risorse finalizzate al monitoraggio sismico e vulcanico del territorio nazionale. Il grafico sotto riportato mostra un andamento decrescente di tali risorse e nonostante questo le attività di ricerca e gli standard delle attività di monitoraggio sono rimasti costanti e in alcuni settori sono potenziati.



Obiettivo primario dell’INGV è rafforzare le proprie reti di monitoraggio: senza un continuo aggiornamento, adeguamento, manutenzione e soprattutto innovazione delle reti, non è possibile progredire nella conoscenza dei rischi naturali e nella loro eventuale previsione. A tal fine, l’istituto intende dotarsi di:

- sismometri rotazionali e sismometri da posizionare in pozzi idrici per eliminare il rumore di superficie e rendere più capillare la rete;
- intensificare la rete GPS a livello nazionale e mediterraneo;
- attivare un laboratorio di analisi permanente dei dati di interferometria satellitare;
- realizzare una rete di monitoraggio idro-geochimico multiparametrico (attualmente inesistente), fondamentale per lo studio dei precursori sismici e vulcanici, oltre che per sorvegliare la qualità delle falde acquifere e il loro eventuale inquinamento;
- realizzare una rete di monitoraggio nazionale delle emissioni acustiche emesse dalle rocce sotto stress;
- dotarsi di un centro di calcolo e gestione dati, *disaster recovery* e continuo aggiornamento della rete informatica, con generazione di un *cloud* permanente adeguato alla crescita esponenziale dei dati raccolti.

Alla luce dei dati sopra illustrati, si sottolinea la necessità di consolidare e incrementare le risorse

aventi carattere di certezza e stabilità, così da garantire il buon funzionamento dell'INGV, consentendogli di perseguire al meglio la sua *mission* istituzionale.

2.6 Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali: ambito di azione del Direttore Generale

Gli obiettivi strategici che formano l'oggetto di questo paragrafo abbracciano un arco temporale che coincide con la terza annualità del Piano Triennale Integrato 2017-2019. Dagli obiettivi strategici derivano gli obiettivi operativi annuali assegnati al Direttore Generale, che per l'anno 2019 sono stati individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746/2018 del 20/12/2018. In ragione delle novità organizzative e normative emerse nel corso del 2018 sono stati rimodulati gli obiettivi strategici che risultano i seguenti:

1. AREA STRATEGICA: INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE

1.1 ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D. LGS. N. 218/2016

In attuazione del D. Lgs. 218/2016 l'Istituto ha adottato i nuovi regolamenti di Ente, da ultimo il Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza e pertanto l'attenzione dal 2019 verrà focalizzata sulla revisione dei Regolamenti di normazione secondaria in virtù della vigente normativa.

1.2 RIDEFINIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE INGV

In relazione a tale obiettivo strategico si prevede l'emanazione del nuovo Codice di comportamento alla luce della vigente normativa e la costituzione di un gruppo di lavoro con il compito di redigere il Regolamento

attuativo per lo Smart Working in attuazione della Legge n. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" avviando anche la sperimentazione del lavoro agile all'INGV.

2. AREA STRATEGICA: ETICA, LEGALITÀ E TRASPARENZA

2.1 ACCRESCIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E LEGALITÀ

Tale obiettivo prevede di realizzare nel 2019 almeno due incontri con i referenti anticorruzione e il RPCT al fine di monitorare gli obiettivi indicati nel presente Piano e accrescere la sensibilità di tutto il personale sui temi legati alla trasparenza e la lotta alla corruzione che sono sempre più attuali e costituiscono un elemento importante per ogni organizzazione.

4. AREA STRATEGICA: PROMOZIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

4.1 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE)

Nel 2019, in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in tema di riorganizzazione

dell'Amministrazione Centrale, si dovrà realizzare un rafforzamento delle risorse umane dedicate alle attività amministrative attraverso delle politiche assunzionali mirate all'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

4.2 PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV

Nel 2019 si prevede l'organizzazione di sessioni formative relative all'area EPR da organizzare in house o in modalità E-learning su temi legati agli aggiornamenti normativi, al fine di coinvolgere un numero di persone sempre più elevato e consentire in tal modo una più efficace e puntuale formazione del personale.

5. AREA STRATEGICA: SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

5.1 OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO – GESTIONALI

Al fine di ottimizzare l'iter di preparazione e finalizzazione degli atti deliberativi e delle procedure relative alla gestione del ciclo delle performance si intende adottare apposite soluzioni software che possano favorire l'interazione tra i vari uffici e i soggetti coinvolti.

Nella tabella seguente si riepilogano gli obiettivi strategici sopra illustrati, raggruppati nelle quattro aree strategiche, così come rimodulate con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 502/2017, con l'indicazione del peso assegnato a ciascun obiettivo e dei relativi target.

Obiettivi strategici 2017-2019 - Amministrazione Centrale

Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo	Peso	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Target 2017	Target 2018	Target 2019
Area Strategica 1: Innovazione e organizzazione							
Adeguamento degli atti normativi ed organizzativi dell'INGV alla luce delle indicazioni introdotte dal D. Lgs. n. 218/2016	1.1	20%	Stato di predisposizione degli atti normativi ed organizzativi	Emanazione delle modifiche normative e/o approvazione atti	70%	15%	15%
Ridefinizione dell'organizzazione dell'Amministrazione Centrale INGV	1.2	10%	Stato di predisposizione degli atti normativi	Emanazione atti normativi necessari all'adozione di un nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale	33%	33%	33%
Area Strategica 2: Etica, legalità e trasparenza							
Accrescimento dei livelli di trasparenza, integrità, legalità	2.1	10%	Numero di iniziative di diffusione della cultura della trasparenza, legalità e integrità	Diffusione e condivisione della cultura della trasparenza, legalità e integrità	50%	25%	25%
Area Strategica 4: Promozione delle politiche del personale							
Attivazione delle politiche assunzionali (ordinarie e straordinarie)	4.1	10%	Stato di attuazione delle procedure Espletamento delle procedure di assunzione del personale	Assunzione unità personale	60%	30%	10%
Pianificazione formativa del personale INGV	4.2	10%	Numero piani formativi realizzati	Elaborazione piani formativi individuali	33%	33%	33%
Area Strategica 5: Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione							
Ottimizzazione delle procedure amministrativo - gestionali	5.1	10%	Grado di redazione delle procedure operative	Attivazione di nuove procedure operative	50%	30%	20%

3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1 Premessa

Il presente capitolo 3 del Piano Integrato costituisce, insieme con il successivo capitolo 4, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPC), ed è redatta in attuazione delle disposizioni di cui alla [Legge n. 190 del 2012](#), “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”. Il documento presenta lo stato dell’arte delle misure per la prevenzione della corruzione al 2018, le attività per il triennio 2019-2021, e gli obiettivi specifici. In ottemperanza alle prescrizioni dell’art. 8-bis della [L. 190/2012](#), dell’art. 44 del [d. lgs. 33/2013](#), nonché delle linee guida ANAC in materia, gli obiettivi principali programmati nel PTPC sono recepiti nel Piano della Performance (capitolo 2).

È utile ribadire in premessa che il concetto di “corruzione”, come si configura nella [legge 190/2012](#) e come puntualizzato più volte dall’ANAC, ha un’accezione in cui rilevano non solo le fattispecie penalistiche disciplinate dagli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale, ma anche l’intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del Codice Penale, nonché le situazioni di “*maladministration*”, ovvero le situazioni nelle quali interessi privati (anche non orientati a vantaggi economici) condizionino l’azione dell’amministrazione causando deviazioni dal perseguimento dell’interesse pubblico e dalla missione dell’Ente, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

3.2 Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione

Il 24/9/2018 il Dott. Valensise, RPCT dell’INGV dal marzo 2017, ha rassegnato le proprie dimissioni. Successivamente il ruolo di RPCT è stato svolto ad interim dalla Dott.ssa Maria Siclari, Direttore Generale INGV, fino al 9/11/2018, data in cui è stato nominato RPCT il Dott. Stefano Salvi, Dirigente tecnologo presso l’Osservatorio Nazionale Terremoti, sede di Roma.

Contestualmente, con il Decreto del Direttore Generale n. 350 del 9/11/2018, è stata aggiornata la composizione del Team Trasparenza e Anticorruzione (TAC), di cui fanno parte i seguenti dipendenti che garantiscono il loro supporto al RPCT, in via non esclusiva:

Avv. M. Toscano (Coordinatore), Direzione Generale - Settore Affari Legali e Contenzioso

Dott. M. Bilotta, Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio - Centro Servizi Centro Appalti e Contratti

Sig.ra T. Casula, Direzione Centrale Affari del Personale - Segreteria e Rapporti con il Personale

Dott. A. Ferro, Sezione di Napoli Osservatorio Vesuviano - Servizi Amministrativi

Sig.ra V. Gallotti, Direzione Generale - Settore Segreteria, Protocollo e Gestione Documentale

Dott.ssa S. Nardi, Direzione Centrale Affari del Personale - Segreteria e Rapporti con il Personale

Dott.ssa R. Pignolo, Sezione di Pisa - Servizi Amministrativi

Sig.ra M. P. F. Puppio, Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio - Centro Servizi Centro Appalti e Contratti

Sig. E. Rocchetti, Sezione di Roma 1 - Servizi informatici

Dott.ssa M. Sbarra, Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio - Centro Servizi Centro Informativi.

Dott.ssa S. Mennella (fino al 31/12/2018)

A partire dal 20 dicembre 2018 la Dott.ssa Maria Valeria Intini ha collaborato con il RPCT in attesa di essere assegnata formalmente al Team TAC.

Inoltre con la Delibera CdA n. 680/2018 i Direttori delle Sezioni scientifiche e i Direttori delle Direzioni Centrali dell'Amministrazione dell'Ente, sono stati nominati Referenti Anticorruzione del RPCT, con i seguenti compiti:

- concorrere alla definizione, e controllare l'attuazione, delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- svolgere attività di comunicazione, informazione e monitoraggio sulle misure di prevenzione;
- responsabilità in merito all'elaborazione e pubblicazione delle informazioni di cui al [d. lgs. 33/2013](#) e Delibera ANAC 1310/2016.

Infine è opportuno ricordare che ai sensi dell'Art. 8 del [D.P.R. 62/2013](#) (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), tutti i dipendenti dell'Ente sono parte attiva nella applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Infatti essi hanno l'obbligo di:

- 1) rispettare le prescrizioni del PTPC;
- 2) collaborare con il RPCT;
- 3) rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti;
- 4) segnalare eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

L'attuale [codice di comportamento dell'INGV](#) recepisce tali disposizioni all'art. 11.

Il 2018 ha visto evidenti miglioramenti nelle capacità della struttura di supporto al RPCT e alle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tuttavia per poter assolvere la varietà e quantità delle attività previste per il triennio, nonché gli adempimenti sul monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione e gli obblighi di trasparenza imposti dal [d. lgs. 33/2013](#), nel 2019 sarà necessario potenziare ulteriormente la struttura e soprattutto il coordinamento tra gli uffici e il RPCT.

3.3 Obiettivi strategici

Gli obiettivi generali di una efficace strategia della prevenzione della corruzione sono ([L. 190/2012](#) e [PNA 2013](#)):

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso lo sviluppo di una cultura della trasparenza e dell'integrità;
- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione, attraverso l'implementazione delle norme di legge, di direttive interne, di buone pratiche e l'irrogazione di sanzioni;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione, attraverso la trasparenza dei flussi

informativi, un monitoraggio costante, la collaborazione dei dipendenti.

In considerazione di quanto l'INGV ha messo in pratica sulla base dei precedenti PTPC, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2019-2020 (fissati dall'organo di indirizzo, ai sensi del novellato art. 1, c. 8, della [L. 190/2012](#)) sono i seguenti:

- prosecuzione delle attività di educazione e sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza allargando la base del personale coinvolta in corsi di formazione e seminari; integrazione dei codici etico e di comportamento;
- adeguamento normativo e procedurale interno per completare l'allineamento ai dettami della [L. 190/2012](#), del [d. lgs. 33/2013](#), del [d. lgs. n.150/2009](#), del [d. lgs. 165/2001](#) e alle loro successive modifiche, nonché per recepire quanto raccomandato nell'[Atto di Indirizzo n. 39](#) del MIUR;
- completamento della mappatura dei processi interni relativi alle aree di rischio "generali" e delle aree di rischio "specifiche" per l'Ente (nella terminologia del [PNA 2015](#));
- completamento della definizione delle misure di prevenzione per tutte le aree; implementazione di flussi informativi verso il RPCT per le attività di monitoraggio e verifica; definizione di indicatori di sintesi;
- completamento delle attività di informatizzazione/automazione dei processi al fine di rendere più efficiente il loro svolgimento e facilmente ricostruibili l'iter decisionale e la tempistica;
- integrazione e arricchimento della sezione Amministrazione Trasparente con ulteriori dati e informazioni rispetto a quanto previsto dal [d. lgs. 33/2013](#) ([PNA 2015](#)).

3.4 Le aree a rischio corruzione

Nei precedenti Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione dell'INGV sono state individuate due aree a rischio di corruzione: la Gestione delle risorse umane e l'Affidamento di forniture di beni, servizi e lavori, corrispondenti alle aree "Comuni e obbligatorie" A e B indicate nel [PNA 2013](#) (Allegato 2) e derivate dai procedimenti elencati nell'art.1 co.16 della [L. 190/2012](#).

A partire dal [PNA 2015](#) l'ANAC ha ridefinito le aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, aggiungendo altre 4 aree alle precedenti. Le aree a maggior rischio, e quindi di maggiore attenzione, chiamate ora "aree generali", sono:

1. *acquisizione e progressione del personale/gestione delle risorse umane;*
2. *affidamento di lavori, servizi e forniture;*
3. *provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;*
4. *provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;*

5. *gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;*
6. *controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;*
7. *incarichi e nomine;*
8. *affari legali e contenzioso.*

Ad esse possono aggiungersi ulteriori aree (non meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “generali”) che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto del settore o dell’Ente, denominate “aree specifiche”.

Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2017, l’ANAC ha affrontato per la prima volta le specificità del sistema della Ricerca pubblica, con preminente attenzione al sistema della ricerca universitaria. Successivamente il MIUR, in coordinamento con l’ANAC, ha emanato l’[Atto di Indirizzo n. 39](#), applicabile “*per quanto compatibile*” anche agli Enti Pubblici di Ricerca, in cui ha fornito raccomandazioni in merito all’adozione delle misure definite nel PNA 2017. Tali atti, oltre a dettagliare alcune particolarità delle aree “generali” tipiche del settore della ricerca (ad es. per l’Area 1, *acquisizione e progressione del personale*), individuano anche ulteriori aree “specifiche” esposte al rischio corruzione.

Aree a rischio nel ciclo di vita della Ricerca scientifica:

9. *progettazione della ricerca;*
10. *valutazione dei progetti e loro finanziamento;*
11. *svolgimento della ricerca;*
12. *pubblicazione degli esiti della ricerca.*

Ulteriori aree a rischio per il sistema della Ricerca scientifica:

13. *La partecipazione in Enti esterni e la esternalizzazione di servizi*
14. *Le attività esterne dei ricercatori e tecnologi*

Per tutte queste aree vanno identificate eventuali sotto-aree omogenee, anche con riguardo alle particolarità dell’Ente; ad esempio il [PNA 2013](#) individua per l’Area 1 - *acquisizione e progressione del personale*, tre sotto-aree:

- Reclutamento
- Progressioni di carriera
- Conferimento di incarichi di collaborazione.

In ognuna delle aree individuate l’Ente deve eseguire una mappatura dei processi¹, individuare e valutare i rischi connessi, definire delle misure di prevenzione, renderle operative ed infine eseguire un monitoraggio periodico per verificarne l’efficacia.

Nel seguito vengono descritte le attività programmate per il triennio di riferimento.

¹ Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica. Dall’[Allegato 1 al PNA 2013](#).

3.5 La prevenzione della corruzione: attività 2019-2021

Il quadro dello stato dell'arte riportato nel capitolo 3.5 consente di individuare le aree e le misure in cui è necessario un miglioramento delle azioni di prevenzione della corruzione. Nel seguito vengono descritte le attività programmate in questo campo per il triennio di riferimento.

3.5.1 La valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche

I principi fondamentali per una corretta gestione del rischio e a cui si fa riferimento sono desunti dai Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010, come declinati nel [PNA 2013](#) e successivi Piani Nazionali, e riassunti nella Figura 1.

Una corretta gestione del rischio viene realizzata attraverso le seguenti fasi:

- Mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- Identificazione e valutazione del rischio per ciascun processo;
- Trattamento del rischio.

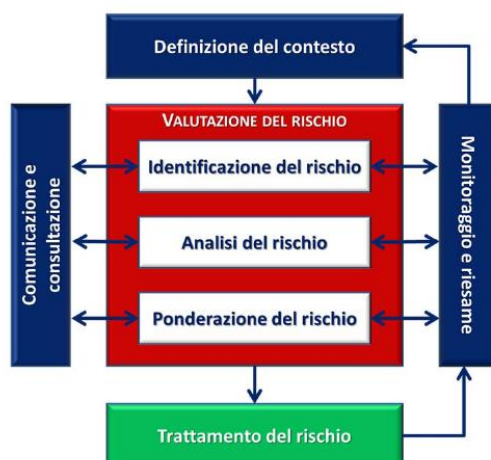


Figura 1 - La gestione del rischio secondo la norma ISO 31000

La mappatura dei processi è finalizzata alla individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata l'identificazione e la valutazione del rischio corruttivo. Va notato che il concetto di "processo" è diverso e più ampio di quello di "procedimento amministrativo". Il [PNA 2013](#) infatti definisce il "processo" come "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)". Questa accezione di processo si applica pertanto anche ai processi relativi alle aree a rischio individuate nel ciclo di vita della ricerca (Cap. 3.4).

Nel triennio 2019 - 2021 si prevede di eseguire la mappatura completa dei processi relativi alle aree a rischio elencate nel capitolo 3.4 e relative sottoaree. In via preliminare alcuni dei processi sono evidenziati nelle tabelle seguenti. Sono sottolineati i processi già mappati nei piani precedenti e per i

quali sono già applicate delle misure di prevenzione. Su di essi si procederà ad una verifica per valutare gli effetti di eventuali variazioni procedurali e/o normative intervenute successivamente.

Area 1 - Acquisizione e progressione del personale	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Reclutamento	Definizione dei fabbisogni
	<u>Selezioni per l'assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato e indeterminato di dirigenti e personale tecnico – amministrativo</u>
	<u>Selezioni per l'assunzione di personale ricercatore</u>
	Selezioni per assegni di ricerca e borse di studio
Conferimento incarichi di collaborazione	<u>Affidamento di contratti di collaborazione per attività di ricerca</u>
	<u>Conferimento di incarichi a personale esterno (consulenza professionale, professionisti, collaborazioni occasionali);</u>
Progressione del personale	<u>Procedure concorsuali per la progressione di carriera</u>
	Procedure valutative per la progressione economica

Area 2 - Affidamento di lavori, servizi e forniture	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Predisposizione della procedura di affidamento	<u>Definizione dell'oggetto e individuazione dello strumento dell'affidamento</u>
	<u>Definizione delle procedure di affidamento</u>
Finalizzazione della procedura	<u>Valutazione delle offerte</u>
	<u>Aggiudicazione degli appalti ai fornitori</u>

Area 3 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico ed immediato per il destinatario.	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Dichiarazioni, attestazioni	Rilascio di dichiarazioni/attestazioni di collaborazione ad attività di ricerca
Formazione di dottori di ricerca	Procedure per la proposizione e assegnazione di dottorati in collaborazione con le Università
Convenzioni	Proposizione e stipula convenzioni di ricerca

	Proposizione e stipula convenzioni conto terzi
--	--

Area 4 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Benefici ai dipendenti	Procedura per l'assegnazione di sussidi a favore del personale
	Ripartizione di proventi e altre utilità derivanti da attività svolte in conto terzi
	Assegnazione di borse di studio ai figli dei dipendenti

Area 5 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Pagamenti	Pagamento fatture a fornitori
	Rimborso spese di missione al personale dipendente
	Rimborsi via cassa contante
Partecipazione a soggetti giuridici terzi (fondazioni, consorzi, società, etc.)	Valutazione di opportunità e delle condizioni di partecipazione
Locazioni e patrimonio immobiliare	Negoziazione e valutazione dei canoni di locazione e loro rinnovi
	Acquisizioni e dismissioni immobiliari
Gestione dell'inventario	Procedure per il carico e scarico dei beni

Area 6 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Controlli e verifiche	Verifiche sulle autocertificazioni
	Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse
	Verifiche sulle dichiarazioni in merito all'incompatibilità
	Verifiche sulle dichiarazioni in merito all'inconferibilità

Sanzioni	Procedure sanzionatorie relativamente alla tutela del <i>whistleblower</i>
	Procedure sanzionatorie per infrazioni al codice di comportamento

Area 7 - Incarichi e nomine	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
	Nomina dei Direttori di Struttura
	Nomina dei Direttori di Sezione
	Nomina dei Responsabili di Unità Funzionale
	Nomina dei Direttori dei Centri
	Affidamento di incarichi dirigenziali o di coordinamento
	Nomina di membri di commissioni, tavoli tecnici, e simili

Area 8 - Affari legali e contenzioso	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Giudiziale	Studio e analisi delle vertenze legali finalizzati alla stesura delle memorie a difesa dell'ente da trasmettere all'Avvocatura Generale dello Stato. Rappresentanza e costituzione dell'ente in Giudizio laddove prevista dalle norme processuali vigenti.
Stragiudiziale	Elaborazione di pareri giuridici su richiesta dei Vertici dell'Ente. Studio, predisposizione e redazione di Convenzioni e Accordi di alto valore scientifico con Organismi Nazionali ed Internazionali nell'ambito della Ricerca, con specifico riferimento all'adeguamento della relativa normativa. Supporto giuridico alle tematiche del personale e alla disciplina contrattualistica. Assistenza legale specialistica nella gestione dei relativi rapporti contrattuali a tutela dell'Amministrazione Centrale e delle Sezioni territoriali dipendenti.

Area 9 - Progettazione della ricerca	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Elaborazione della proposta progettuale	Individuazione del Coordinatore (per i progetti <i>top down</i>)
	Definizione del team di progetto (per i progetti <i>top down</i>)
	Pubblicizzazione delle opportunità di finanziamento

Bandi interni	Definizione degli argomenti del bando
---------------	---------------------------------------

Area 10 - Valutazione dei progetti e loro finanziamento	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Bandi interni	Valutazione delle proposte
	Finanziamento delle proposte

Area 11 - Svolgimento della ricerca	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
	Non sono stati per ora individuati processi a rischio

Area 12 - Pubblicazione degli esiti della ricerca	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
Pubblicazione dei dati	Accessibilità ai dati della ricerca e del monitoraggio
Pubblicazione dei risultati	Accessibilità ai risultati della ricerca
Diffusione al pubblico	Diffusione al pubblico dei risultati della ricerca
Sfruttamento dei risultati	Brevettazione e sfruttamento

Area 13 - La partecipazione in Enti esterni	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
	Procedure autorizzative
	Verifiche degli obblighi di trasparenza degli Enti partecipati

Area 14 - Le attività esterne dei ricercatori e tecnologi	
Sottoaree	Processi (individuati in via preliminare)
	Procedure autorizzative

La validazione dei processi preliminarmente individuati nelle tabelle precedenti, e l'eventuale identificazione di ulteriori processi a rischio, sarà eseguita dagli uffici in collaborazione con il RPCT ed il Team TAC.

Nel corso del 2019 sarà completata l'identificazione dei processi per i quali esistono già delle procedure formalizzate, e dovrà essere svolta la procedura definita nella norma ISO 31000:2010, consistente nella analisi per l'identificazione degli eventi rischiosi (o rischi) e delle loro cause e nella loro ponderazione, che dovrà infine portare a individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (fase di trattamento del rischio).

Sui processi per i quali non esistono ancora delle procedure formalizzate in atti o regolamenti, la procedura descritta sarà svolta a partire dal 2020.

L'attività di analisi richiede che per ciascun processo o fase di processo, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. I rischi verranno identificati mediante consultazione e confronto con referenti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, il contesto esterno ed interno di ciascun processo e il livello organizzativo in cui il processo si colloca. A seguito dell'identificazione, i rischi verranno inseriti in un "Registro dei Rischi" (Allegato 1 al [PNA 2013](#)).

L'INGV è in ritardo sullo svolgimento di questa procedura, che secondo il [PNA 2015](#) avrebbe dovuto completarsi al più tardi nel 2017. Pertanto il 2019 dovrà prevedere un lavoro molto intenso di tutti gli uffici con il coordinamento del RPCT, per:

1. rivedere e completare le tabelle indicate sopra per produrre una accurata mappatura dei processi nelle aree a rischio;
2. identificare i possibili eventi rischiosi e le loro cause;
3. analizzare gli eventi rischiosi per valutare le loro probabilità di occorrenza e gli impatti potenziali; quindi eseguirne la ponderazione;
4. definire le aree e i processi in cui è prioritario intervenire;
5. definire misure di prevenzione su tali aree.

La fase 5 deve concludersi al più tardi nel 2021. Per il 2019 l'obiettivo è di attivare le misure di prevenzione obbligatorie nei processi che verranno definiti ad altissima priorità a valle della ponderazione, seguendo la procedura indicata nel [PNA 2013](#).

3.5.2 Ulteriori attività per la prevenzione della corruzione

Area "acquisizione e progressione del personale"

Nel 2019 verrà interrotta la pratica istituita (in fase sperimentale) a partire da agosto 2017, che prevedeva la richiesta al RPCT di esprimersi ed eventualmente intervenire sui bandi di concorso per

reclutamento di personale. Come è noto il RPCT è responsabile della verifica della corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, in carenza della quale egli è obbligato a eseguire le procedure di cui all'art. 1, co. 7 della [L. 190/2012](#). Pertanto non si ritiene opportuno che il RPCT venga chiamato a condividere la responsabilità di azioni su cui per legge deve eseguire verifiche *ex post*.

Nel 2018 l'INGV ha approvato il nuovo Regolamento per l'affidamento di incarichi di consulenza professionale e di prestazione occasionale, che sostituisce il precedente del 2016. Tale regolamento recepisce le modifiche normative al [d. lgs. 165/2001](#) introdotte dal [d. lgs. n. 75/2017](#). Nel triennio il RPCT verificherà a campione l'applicazione del Regolamento.

Area "affidamento di forniture di beni e servizi"

Nel 2019 continuerà l'implementazione della piattaforma gare *e-procurement* INGV. Tale piattaforma sarà la base per l'avvio della definizione delle categorie merceologiche necessarie allo svolgimento delle attività delle Sezioni INGV. A seguito di tale definizione verrà avviata la procedura per la creazione di un elenco fornitori che favorirà il processo di rotazione dei fornitori previsto dalla normativa vigente.

Contestualmente alla valutazione dei rischi descritta in precedenza, si provvederà all'avvio di una revisione delle procedure di acquisto contenute nel manuale 2017 che verrà condotta attraverso un lavoro di condivisione, analisi, valutazione e sintesi, che coinvolgerà tutti coloro che, a vario titolo, svolgono un ruolo nelle procedure degli acquisti, quali i Direttori della Sezioni, i Responsabili del Servizio Amministrativo, i RUP, ecc. Tale attività di revisione potrà essere svolta tramite l'organizzazione di incontri e videoconferenze dedicate, elaborazione di questionari di analisi ed elaborazione di documenti di sintesi e altri strumenti il cui impiego risulti efficace.

Area "partecipazione in Enti esterni"

Come riportato al capitolo 3.4, l'[Atto di Indirizzo n. 39](#) del MIUR ha indicato ad Università ed Enti di ricerca di valutare la presenza di potenziali rischi corruttivi anche nel settore delle partecipazioni societarie o in enti esterni di varia natura (Area specifica n. 13). Nel seguito si descrivono le partecipazioni INGV in essere e si programmano le attività per il triennio.

Nel 2017 l'INGV ha istituito l'Ufficio Partecipazioni Societarie, al fine di far confluire la gestione, il monitoraggio e gli adempimenti delle partecipazioni a enti terzi in una sola struttura organizzativa. In base allo stato dell'arte fornito da tale ufficio e riportato nelle tabelle seguenti, l'INGV ha partecipazioni a vario titolo in società, consorzi, fondazioni, associazioni e aderisce ad alcuni organismi internazionali.

A partire dal 2017 il CdA dell'INGV, seguendo le prescrizioni del [d.lgs. 175/2016](#), "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP)*", ha deciso di dismettere progressivamente tutte le quote delle società di capitali non in possesso di determinati parametri organizzativi e finanziari posti dalla stessa norma ai fini del prosieguo della partecipazione societaria. Lo stato attuale delle dimissioni è riportato nella Tabella 1. Si evidenziano due procedimenti ancora in corso: la cessione a titolo oneroso della quota nella società MARIS Scarl, e la verifica del rispetto dei parametri normativi in

capo allo spin off Spacearth technology srl a fine 2019, ovvero dopo 5 anni dalla costituzione, come previsto dalla norma e dal regolamento per gli spin off dell'INGV.

Tabella 1 – Partecipazioni INGV in società di capitali (aggiornamento del 16 gennaio 2019)

Partecipazione in società							
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Capitale (Euro)	Quota INGV %	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Stato attuale
AMRA Scarl - Analisi e Monitoraggio del Rischio Ambientale -	SCARL	Napoli	2.756.156	10,50	Partecipazione semplice	2005	In liquidazione con delibera Assemblea dei Soci 14/6/2017 (Delibere CdA 374/2017 del 9/6/2017 e 400 del 17/7/2017)
CRATI Scarl - Consorzio per la Ricerca e le Applicazioni di Tecnologie Innovative	SCARL	Rende (CS)	61.650	2,00	Partecipazione semplice	2004	Recesso con delibera CdA n.431/2017 del 15/9/2017
DLTM Scarl - Distretto Ligure Tecnologie Marine	SCARL	La Spezia	1.140.000	5,56%	Partecipazione semplice	2009	Recesso con delibera CdA 533/2018 del 23/1/2018
MARIS Scarl - Monitoraggio Ambientale e Ricerca Innovativa Strategica	SCARL	c/o INGV - Roma	10.000	80%	Controllo Pubblico	2009	Cessione a titolo oneroso con delibera CdA 444/2017 del 30/9/2017
Spacearth Technology Srl – Spin Off INGV	SRL	c/o INGV - Roma	10.000	20%	Partecipazione semplice	2014	Mantenimento sino al 31/12/2019 con delibera CdA 748/2018 del 20/12/2018
TOP IN Scarl - Tecnologie Optoelettroniche per l'Industria	SCARL	Napoli	79.593	6,35%	Partecipazione semplice	2013	Recesso con delibera CdA 431/2017 del 15/9/2017

L'INGV ha anche 4 partecipazioni in consorzi formati con Università, Enti di ricerca, società private (Tabella 2) e in alcune Fondazioni e Associazioni (Tabella 3).

Ai sensi delle norme vigenti, come richiamato nella [Delibera ANAC n. 1134/2017](#), tali enti hanno l'obbligo di inserire nel loro sito web una sezione Amministrazione Trasparente simile, ancorchè con contenuti ridotti, a quella delle Amministrazioni Pubbliche. La verifica degli adempimenti di pubblicazione è eseguita da ANAC, tuttavia, considerata la partecipazione INGV in tali enti, che potrebbe configurare dei profili di responsabilità gestionale, il RPCT ha eseguito una verifica indipendente per valutare almeno la presenza della sezione A.T. nei loro siti istituzionali. I risultati di tale verifica sono riportati nella colonna Note delle tabelle 2 e 3. Per alcuni di tali enti non esiste un sito web istituzionale e in alcuni casi l'INGV non è citato tra i soci o partecipanti.

Tabella 2 – Partecipazioni INGV in consorzi (aggiornamento del 16 gennaio 2019)

Partecipazione in consorzi								
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Capitale (Euro)	Quota INGV %	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Contributo INGV (Euro)	Note
Consorzio Area di Ricerca in Astrogeofisica	Consorzio	L'Aquila	10.329	25%	Partecipazione semplice	1996	16.000	Non ha una sezione A.T.
COMETA - Consorzio per la Promozione e l'adozione di Tecnologie di Calcolo Avanzato	Consorzio	Catania	85.000	5,88%	Partecipazione semplice	2005	0	Ha una sezione A.T.
Consorzio Technapoli - Parco Scientifico e Tecnologico dell'area metropolitana di Napoli e Caserta	Consorzio	Napoli	1.678.501	0,01%	Partecipazione semplice	2010	0	Ha una sezione A.T.
Consorzio REDi	Consorzio con attività esterna	Camerino	10.000	25%	Controllo Pubblico	2018	0	Non ha un sito web istituzionale

Tabella 3 – Partecipazioni INGV in fondazioni e associazioni (aggiornamento del 16 gennaio 2019)

Partecipazione in fondazioni e associazioni							
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Fondo di dotazione (Euro)	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Contributo annuo INGV (Euro)	Note
CMCC - Centro Euro Mediterraneo per i Cambiamenti Climatici	Fondazione di partecipazione	Lecce	556.000	Controllo pubblico	2005	0	Non ha una sezione A.T.
EUCENTRE - Centro Europeo di Formazione e Ricerca in Ingegneria Sismica	Fondazione	Pavia	2.543.054	Controllo pubblico	2003	0	Ha una sezione A.T.
Fondazione di partecipazione Tecnologie per il Patrimonio Culturale - TICHE	Fondazione di Partecipazione	Napoli		Controllo pubblico	2017	1.000	Non ha un sito web istituzionale
Associazione BIG DATA	Associazione da riconoscere	Bologna	42.000	Controllo pubblico	2018	1.000	Non ha un sito web istituzionale
Associazione Cluster Tecnologico Nazionale Blue Italian Growth	Associazione da riconoscere	Napoli	27.000	Controllo pubblico	2018	1.000	Ha una sezione A.T. L'INGV non figura tra i soci nel sito web

Associazione Unione Geotermica Italiana - UGI	Associazione	Firenze		Partecipazione semplice	2018	1.000	Non ha una sezione A.T. L'INGV non figura tra i soci nel sito web
---	--------------	---------	--	-------------------------	------	-------	---

Nel 2018 il processo di ricognizione iniziato nel 2017 è proseguito per censire anche altre tipologie di partecipazione. In tale contesto, sono state censite le partecipazioni in Organismi scientifici internazionali non governativi. L'INGV è membro di cinque Organismi scientifici internazionali (Tabella 4), che rispondono alle istanze internazionali della cooperazione scientifica, raccogliendo al loro interno la comunità scientifica mondiale dei vari settori disciplinari.

Gli Organismi scientifici internazionali non rientrano nei modelli societari regolati dal TUSP; hanno tutti sedi in altri paesi, e non sono in generale soggetti a particolari attenzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, anche per la mancanza di legami economici con l'INGV.

La ricognizione di tutti gli enti partecipati (escluse le società di capitale, in via di dismissione), non ha mostrato evidenti situazioni di potenziale rischio corruttivo, tuttavia sono state verificate in alcuni casi delle carenze in materia di trasparenza. Obiettivi per il 2019 sono l'esecuzione di una analisi delle relazioni tra tali enti e le attività dell'INGV, e l'aggiornamento dello stato delle partecipazioni.

Tabella 4 – Partecipazioni INGV in organismi internazionali (aggiornamento del 16 gennaio 2019)

Partecipazione in organismi internazionali			
Denominazione	Sede legale	Sito web	Anno ingresso
European Energy Reserch Alliance - EERA	Bruxelles (Belgio)	www.eera-set.eu	2012
European-Mediterranean Seismological Centre / Centre Sismologique Euro-Méditerranéen - EMSC	Arpajon, Île-de-France (Francia)	www.emsc-csem.org	1978
International Seismological Centre - ISC	Thatcham, Berkshire (Regno Unito)	www.isc.ac.uk	1991
Nemo Consortium - NEMO	Parigi (Francia)	www.nemo-ocean.eu	2011 (Recesso con nota 23/07/2018 prot.n.11455)
Observatories & Research Facilities for European Seismology - ORFEUS	De Bilt, Utrecht (Olanda)	www.orfeus-eu.org	1990

Monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione

Nel 2019 verranno definite delle procedure di comunicazione tra gli uffici e il RPCT per rendere più efficiente l'esecuzione del monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione che verranno progressivamente definite e implementate. Tali procedure saranno informatizzate e calendarizzate, in modo da impattare il meno possibile sulle attività degli uffici, il cui carico di lavoro è già molto considerevole. Il monitoraggio proseguirà quindi per tutto il triennio secondo il calendario previsto.

Integrazione del Codice etico nel Codice di comportamento

Come raccomandato da ANAC nel [PNA 2017](#), è necessario uniformare i due codici, e questo obiettivo è previsto per il 2019. A valle della definizione di misure per la prevenzione della corruzione nelle aree di rischio specifiche del sistema della Ricerca scientifica (aree da 9 a 14, capitolo 3.4) potrebbero essere necessarie degli ulteriori aggiornamenti del Codice di Comportamento.

Rotazioni degli incarichi

La "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla [L. 190/2012](#) all'art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b). Questa è la cosiddetta *rotazione ordinaria*, alla quale si contrappone la *rotazione straordinaria*, prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del [d. lgs. 165/2001](#), che va attivata successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Nel seguito ci si riferirà alla *rotazione ordinaria*, in quanto fino ad ora presso l'INGV non si sono mai verificati fenomeni corruttivi.

L'attivazione della rotazione presenta criticità operative soprattutto negli enti medio-piccoli, ed è stata oggetto di un approfondimento nel PNA 2016, secondo il quale essa "*deve essere considerata in una logica di complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.*"

L'applicazione della rotazione ordinaria agli uffici dirigenziali dell'Amministrazione Centrale è vincolata dalla presenza in ruolo di due soli dirigenti, uno dei quali in pensionamento ad aprile 2019. La rotazione dei dipendenti con incarichi di responsabilità e coordinamento verrà assicurata, per quanto compatibile con la carenza di personale gestionale apicale, in occasione della attribuzione dei predetti incarichi in relazione alla riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale avvenuta a dicembre 2018.

La rotazione dei membri di commissione di concorso viene regolarmente eseguita, pur con alcune difficoltà nel settore dei concorsi per ricercatori e tecnologi, in particolare per i membri esterni poiché per alcuni settori disciplinari esistono relativamente pochi esperti esterni all'INGV e non sempre risultano disponibili all'incarico.

Astensione in caso di conflitto di interesse

Il conflitto di interesse si realizza nel momento in cui un interesse privato di un soggetto interferisce, anche potenzialmente, con l'interesse dell'Amministrazione. Tali situazioni si possono presentare per i dipendenti dell'Ente, nell'esercizio delle loro funzioni o nello svolgimento di attività extra-istituzionali, o anche nei rapporti di consulenti o collaboratori esterni con l'Amministrazione.

Il dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interesse nell'esercizio delle proprie funzioni deve astenersi dal partecipare all'attività in questione e informare il dirigente dell'ufficio (artt. 3 e 6 del [D.P.R. 62/2013](#), Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici). L'INGV ha recepito queste disposizioni con gli articoli 9 e 10 del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'INGV. In particolare l'art. 10 impone all'Amministrazione di comunicare al RPCT le decisioni prese in merito alla comunicazione di astensione del dipendente, e al RPCT di tenere un archivio di tutte le decisioni di astensione.

La realizzazione del "Registro delle astensioni per conflitto di interessi" in cui annotare i casi di astensione rilevati e le tipologie degli stessi, è un obiettivo per il 2019. Il Registro sarà gestito dal RPCT, il quale sarà tenuto a relazionare annualmente all'organo di indirizzo, dei casi di astensione rilevati e delle tipologie degli stessi.

Per quanto riguarda il conflitto di interesse dei dipendenti INGV nello svolgimento di incarichi extra-istituzionali, l'argomento sarà trattato in un Regolamento apposito la cui pubblicazione è obiettivo per il 2019. Il *Regolamento per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali conferiti da Amministrazioni terze o soggetti privati a dipendenti INGV* fornirà ai soggetti legittimati al rilascio dell'autorizzazione una serie di strumenti e criteri utili alla valutazione di merito. Definerà l'iter autorizzatorio, i criteri da utilizzare per valutare la concedibilità o meno dell'autorizzazione, il contenuto dell'atto autorizzatorio, le modalità di svolgimento dell'incarico, le attività non consentite sulla base della normativa vigente, le cause di incompatibilità e/o di conflitto di interesse, la tempistica relativa alla richiesta ed al rilascio del nulla osta, le attività eventualmente sottratte al regime autorizzatorio e sostituite da comunicazione preventiva, il sistema di verifica e controllo ed il regime sanzionatorio.

Per quanto riguarda i conflitti di interesse nei rapporti di consulenti o collaboratori esterni con l'Amministrazione, l'INGV già da tempo richiede che ogni contratto relativo a tali incarichi sia corredato di dichiarazioni prodotte dagli interessati tramite modulistica apposita, attestanti l'insussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, e di cause di incompatibilità/inconferibilità, rispetto all'oggetto della prestazione, ai sensi dell'art. 20 [d. lgs. 39/2013](#). I *curriculum vitae* dei titolari di contratti di collaborazione occasionale o professionale vengono comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma PerlaPa e pubblicati in apposita sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale dell'Istituto.

Nel triennio si procederà all'aggiornamento della modulistica in caso di variazioni normative e alla verifica dell'applicazione delle misure di prevenzione.

La procedura per la segnalazione di illeciti (*whistleblowing*)

Il cosiddetto “whistleblowing” (da to blow the whistle, letteralmente “soffiare il fischietto”) è un istituto di prevenzione della corruzione mutuato dall’esperienza dei Paesi anglosassoni, che l’ordinamento italiano ha fatto proprio per poter adempiere agli obblighi convenzionali liberamente assunti con altri Stati nell’ambito dell’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici, delle Nazioni Unite e del Consiglio d’Europa.

La garanzia della segretezza dell’identità dei soggetti che segnalano situazioni di illecito (*whistleblower*) e la tutela del dipendente da azioni sanzionatorie, discriminatorie e ritorsive da parte del datore di lavoro, (art. 54-bis del [d. lgs. 165/2001](#)), è stata ulteriormente oggetto delle attenzioni di ANAC, che ha pubblicato nel 2018 il Regolamento per disciplinare il potere sanzionatorio in materia di tutela dei segnalanti ([Delibera n. 1033/2018](#)).

Il regolamento stabilisce che il segnalante che, a seguito della sua segnalazione è stato oggetto di azioni ritorsive deve utilizzare la piattaforma informatica disponibile sul sito di ANAC per segnalare i comportamenti discriminatori della sua Amministrazione. Non risultano ad oggi segnalazioni di questo tipo ad ANAC da parte di dipendenti INGV.

L’attenzione di ANAC alla tutela del segnalante rende ancora più urgente per l’Ente dotarsi di una procedura informatica che garantisca la totale segretezza dell’identità del segnalante. A partire dal 15 gennaio 2019 l’ANAC ha messo a disposizione per il riuso da parte di altre PP. AA., l’applicazione informatica “Whistleblower” per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, così come raccomandato dal disposto dell’art. 54 bis, comma 5, del [d. lgs. 165/2001](#) e previsto dalle Linee Guida di cui alla [Determinazione ANAC n. 6 del 2015](#). La piattaforma consente la compilazione, l’invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il RPCT, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l’identità. Quest’ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all’utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà “dialogare” con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l’accesso all’identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. “custode dell’identità”).

L’applicativo e la documentazione di installazione sono forniti con Licenza Pubblica dell’Unione Europea (EUPL v. 1.2), che ne consente il libero uso a qualunque soggetto interessato senza ulteriore autorizzazione da parte di ANAC.

Nel 2019 l’INGV si pone l’obiettivo di attivare tale piattaforma.

Coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia

Tutte le indagini scientifiche e sociologiche sul fenomeno della corruzione mostrano come essa trovi un terreno maggiormente fertile negli ambienti di lavoro dove esistono situazioni di malessere, ridotto riconoscimento del merito, demotivazione dei dipendenti, discriminazioni, scarsa trasparenza. Nelle

PP. AA. queste situazioni sono monitorate e analizzate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il CUG, istituito con [Delibera del Consiglio Direttivo n. 4.3.2.11 del 28/6/2011](#), ai sensi dell' art. 21 [della legge 183/2010](#) opera ai sensi della direttiva emanata dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Il ruolo del CUG è assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere; favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative; razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della P.A. Anche se i CUG non sono espressamente indicati nella normativa come partecipanti al complesso sistema della prevenzione della corruzione, il loro ruolo è di fatto complementare a quello del RPCT e certamente sono opportune delle collaborazioni nei seguenti ambiti:

- promozione della cultura della trasparenza;
- sinergia con le Consigliere di Fiducia nella valutazione e interpretazione delle segnalazioni di malessere per suggerire misure di prevenzione della corruzione e azioni migliorative della trasparenza;
- miglioramento del benessere lavorativo.

Un buon livello di comunicazione tra il RPCT e il CUG è quindi auspicabile. Nel triennio il RPCT incontrerà annualmente il CUG per assicurare uno scambio di opinioni ed esperienze finalizzato a migliorare il raggiungimento dei rispettivi obiettivi.

3.5.3 Attività di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Al fine di sviluppare una maggiore conoscenza ed una progressiva sensibilizzazione della materia della prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti applicativi dell'azione amministrativa, nel corso dell'anno 2018 n. 37 dipendenti, i cui ruoli erano individuati nel punto 3.4 del Piano Integrato 2018-2020, sono stati assegnati a frequentare il corso "La funzione dei Responsabili e Referenti dell'Anticorruzione" (corso avanzato) organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il gruppo includeva i dirigenti, i direttori delle strutture scientifiche e i preposti a vario titolo nella gestione di settori amministrativi a maggior rischio, provenienti da tutte le sezioni dell'INGV.

Nel 2018 solo 22 dei dipendenti candidati sono stati ammessi dalla SNA a partecipare ai corsi. Pertanto, per il 2019 si pone l'obiettivo di completare il piano formazione 2018 ricandidando il personale precedentemente non ammesso. Per selezionare il corso più adeguato al livello di conoscenze del dipendente (corso base o avanzato), verrà eseguita una analisi dell'efficacia dei corsi svolti nel 2018, tramite un questionario da sottoporre ai dipendenti già formati.

Alla luce dei risultati raggiunti e della nuova organizzazione della struttura amministrativa dell'INGV, con particolare riguardo all'Amministrazione Centrale, nel 2019 si procederà all'individuazione di corsi formativi focalizzati sulle ulteriori aree a rischio identificate nel capitolo 3.3 e/o su argomenti specifici della materia de qua. Saranno individuati anche dei dipendenti da formare specificatamente sulla

normativa riguardante il conflitto di interesse. Obiettivo per il 2019 è assicurare ad almeno 20 dipendenti la partecipazione a corsi di formazione, tuttavia il numero effettivo dipenderà dalle esigenze reali di tutte le Sezioni dell'Ente.

Per ovviare alla circostanza che i corsi presso la SNA si tengono solo nelle sedi di Roma e Caserta, si valuterà la possibilità di eseguire la formazione anche attraverso altri enti formatori ampiamente qualificati che consentano al personale di frequentare i corsi con modalità più agevoli e con un risparmio per l'Ente.

Questa formazione "specializzata" sarà accompagnata da altra formazione di carattere più generale, diretta a tutto il personale, in grado di assicurare la diffusione e promozione della cultura dell'anticorruzione e della trasparenza nell'Ente. Ciò si realizzerà progressivamente, attraverso la programmazione di seminari tenuti da esperti della materia, sia interni sia esterni. I seminari saranno accompagnati da documentazione e presentazioni successivamente pubblicate in via stabile sulla rete di comunicazione dell'Istituto (canale Youtube e intranet) così da costituire una "guida" didattica sempre a disposizione del personale. Importante obiettivo di questa formazione generale sarà anche la diffusione della conoscenza del codice di comportamento e delle norme sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, come richiesto nel [PNA 2013](#).

Ulteriore attività formativa deriverà dallo svolgimento della annuale Giornata della Trasparenza (cfr. Cap. 4.5.) nella quale l'Istituto mostrerà agli *stakeholder* le proprie linee direttive e le attività svolte in materia di trasparenza e anticorruzione.

4. LA COMUNICAZIONE E LA TRASPARENZA

L'obiettivo principale del Piano della Trasparenza resta l'aggiornamento dei contenuti per i quali esiste obbligo di pubblicazione ai sensi del [d. lgs. 33/2013](#), secondo le tempistiche e con le modalità descritte nell'Allegato 1 alla [Delibera ANAC n.1310 del 28 dicembre 2016](#). In tale allegato sono elencati, in forma di matrice, tutti i dati e le informazioni da pubblicare, con riferimento alle varie sottosezioni della pagina web Amministrazione Trasparente.

L'INGV ha identificato per ognuno degli elementi della matrice, gli uffici di riferimento e i nomi dei dipendenti responsabili della pubblicazione. La Matrice delle Responsabilità per la pubblicazione dei dati è stata quindi approvata dal CdA con la [Delibera n. 573/2018](#).

Nel seguito viene descritto il programma delle attività sugli adempimenti obbligatori e in ulteriori campi che sono stati individuati per migliorare la trasparenza

4.1 Pubblicazione di informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale

In questa sezione sono descritti gli aggiornamenti programmati nell'ambito degli adempimenti richiesti dal [d. lgs. 33/2013](#).

4.1.1 Aggiornamento della Matrice delle Responsabilità

Uno degli obiettivi per il 2019 è la revisione della Matrice delle Responsabilità, curando in particolare che vengano individuati sia i responsabili per la fornitura del dato che i responsabili per la pubblicazione dello stesso. Inoltre il carico di lavoro dei responsabili dovrà essere tale da consentire loro una agevole esecuzione degli obblighi di pubblicazione. Si cercherà inoltre di attivare delle procedure automatiche di raccolta delle informazioni da pubblicare, almeno per alcune sezioni della pagina A.T. Con la [Delibera n. 680 del 31/10/2018](#), con la quale vengono nominati i Referenti Anticorruzione, il CdA dell'INGV ha dato mandato al RPCT di procedere all'aggiornamento della Matrice. Questo sarà realizzato in stretto coordinamento con i Referenti e gli uffici preposti all'aggiornamento delle singole sezioni.

Un ulteriore obiettivo, da raggiungere progressivamente entro il 2020, è la formazione, o l'aggiornamento, di tutti i responsabili della pubblicazione dei dati.

4.1.2 Pubblicazione dei contatti del personale degli uffici

L'art. 13 del [d. lgs. 33/2013](#) impone alle PP. AA. la pubblicazione, tra gli altri, dei *“numeri di telefono nonché delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti*

istituzionali” (comma d), nonché “l’articolazione degli uffici, le competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici” (comma b).

L’Ente pubblica la maggior parte di tali informazioni, disperse in sezioni e cartelle diverse e non facilmente individuabili dagli utenti esterni, pertanto, allo scopo di recepire le indicazioni del legislatore secondo cui la P.A. deve “favorire il contatto ed il dialogo con il cittadino”, si pone per il 2019 l’obiettivo di pubblicare, nella sezione *Amministrazione Trasparente > Organizzazione*, le informazioni relative agli uffici, alle loro competenze e ai contatti a cui rivolgersi per richieste inerenti i loro compiti istituzionali.

4.1.3 Sospensione della pubblicazione di alcune dichiarazioni dei dirigenti

Per le motivazioni contenute nella [Del. ANAC n. 382/2017](#), nella sezione *Amministrazione Trasparente*, alla sotto-sezione *Organizzazione > Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo*, è sospesa dal 2017 la pubblicazione delle informazioni di cui all’art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del [d. lgs. 33/2013](#), ovvero le informazioni su:

- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all’assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;*
- f) le dichiarazioni di cui all’articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell’organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all’articolo 7.*

Inoltre, in un [comunicato del Presidente del 7 marzo 2018](#), ANAC ha recepito anche la sentenza del TAR Lazio, sez. I-quater, n. 84/2018, e ha indicato di sospendere la pubblicazione dei dati di cui all’art. 14 co. 1-ter ultimo periodo:

1-ter Ciascun dirigente comunica all’amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall’articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89. L’amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l’ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente.

Pertanto nella sotto-sezione in questione vengono attualmente pubblicate solamente le seguenti informazioni (le lettere si riferiscono a quelle dei punti dell’art. 14 co. 1 del [d. lgs. 33/2013](#)):

- a) l’atto di nomina con l’indicazione della durata dell’incarico;
- b) il curriculum;
- d) i dati relativi all’assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi

a qualsiasi titolo corrisposti;

- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti.

Per i punti d) ed e) l'INGV richiede una dichiarazione complessiva.

Nella stessa sezione l'Ente pubblica anche la dichiarazione del dipendente sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interesse (art. 53 [d. lgs. 165/2001](#)) e di cause di inconferibilità e incompatibilità (art. 20 [d. lgs. 39/2013](#)).

Per i non dirigenti titolari di posizioni organizzative (ad es. i Responsabili delle Unità Funzionali), ai sensi dell'art. 14 co. 1 quinquies, del [d. lgs. 33/2013](#), viene pubblicato il solo curriculum vitae.

4.1.4 Le procedure per l'accesso ai documenti, dati e informazioni

Nel corso del 2018 sono state pienamente e definitivamente recepite le nuove indicazioni dettate dal D.Lgs. 97/2016 in materia di Accesso Civico, grazie all'adozione del "Regolamento per l'accesso civico dell'INGV" approvato con [Delibera n. 427/2017](#) e pubblicato sul sito Web nella sezione "Amministrazione Trasparente", categoria "Accesso civico".

Il Regolamento prevede:

- una sezione dedicata all'accesso documentale ai sensi della [Legge 241/90](#), art.22;
- una sezione dedicata all'accesso "civico semplice" ai sensi dell'art. 5 co.1 del [d. lgs. 33/2013](#), che fa riferimento ai dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dello stesso [d. lgs. 33/2013](#), artt. 4 e 4-bis;
- una sezione dedicata all'accesso "civico generalizzato" ai sensi dell'art. 5 co.2 del [d. lgs. 33/2013](#), che fa riferimento al diritto di chiunque di accedere agli atti, documenti ed informazioni detenuti dall'Amministrazione, ulteriori rispetto a quelli di pubblicazione obbligatoria.

Nella stessa sezione del sito l'Ente mette a disposizione una apposita modulistica in formato editabile.

Durante il 2018 l'INGV ha ricevuto un totale di 80 richieste di accesso, con una prevalenza di accessi del tipo "documentale" (Figura 2). Nel 2017 le richieste erano state complessivamente 5, pertanto l'incremento è stato del 1500 %. Il [Registro degli accessi](#) contiene le richieste catalogate in ordine di arrivo per ciascun tipo di accesso e identifica la motivazione della richiesta e la procedura seguita, fino alla sua conclusione, come indicato dalla [Delibera ANAC n. 1309 del 2016](#).

54 richieste di accesso hanno riguardato i concorsi pubblici che l'Ente ha svolto numerosi nel 2018, mentre 5 sono state relative a gare. Oltre la metà di tutte le richieste di accesso sono state assentite. Per quelle negate le motivazioni più frequenti sono state: richieste massive, tutela della segretezza della corrispondenza, errata tipologia di accesso, non evidenza di interesse diretto e concreto.

Un richiedente a cui sono state rigettate tre richieste di accesso, ha sottoposto richiesta di riesame al RPCT e ricorso alla Commissione per l'Accesso ai Documenti Amministrative presso la Presidenza del Consiglio. Entrambi sono stati respinti, testimoniando la correttezza delle procedure dell'Ente.

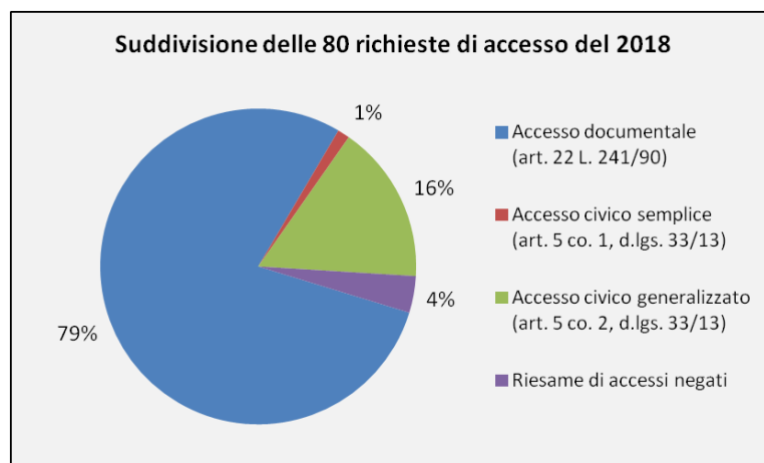


Figura 2 - distribuzione delle richieste di accesso agli atti per l'anno 2018 nelle varie tipologie.

È stata ricevuta una sola richiesta di accesso civico semplice, fatto che testimonia la buona completezza della pagina "Amministrazione Trasparente". Tuttavia il numero di accessi delle altre due tipologie è in continuo aumento, come è prevedibile che avvenga man mano che la nuova normativa viene recepita e correttamente compresa, ed il lavoro per gli uffici preposti è stato considerevole.

Per questa ragione nel corso del 2019 l'INGV si pone l'obiettivo di adottare soluzioni organizzative che rafforzino il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso come raccomandato nella [Delibera ANAC n. 1309](#) (sezione 3.2).

Inoltre, allo scopo di ridurre l'incidenza di richieste negate per errata formulazione (oltre un quinto di tutte le richieste) ed evitare quindi un inutile aggravio di lavoro per gli uffici, si prevede di pubblicare nella pagina *Amministrazione Trasparente > Accesso civico > Documenti*, delle ulteriori informazioni che possano guidare i richiedenti l'accesso nella scelta del tipo di accesso e nella ottimale compilazione dei moduli. Questo potrà essere fatto attraverso delle FAQ e degli esempi delle più classiche tipologie di accesso riassunte in una tabella contenente una descrizione sintetica delle procedure da adottare.

Infine è stata riscontrata la necessità di aggiornare l'attuale Regolamento per gli accessi in alcuni punti. Le domande di accesso civico, attualmente indirizzate al RPCT (artt. 24 e 27), dovranno essere presentate ad altro ufficio dell'amministrazione, poiché l'art. 5 co.7 del [d. lgs. 33/2013](#) attribuisce al RPCT il compito di esaminare e decidere solo sulle richieste di riesame. Altri adeguamenti saranno necessari per aggiornare la modulistica, a causa dell'abrogazione del Codice della privacy e all'entrata in vigore del d. lgs. 101/2018 che recepisce il Regolamento UE 679/2016. L'INGV si pone l'obiettivo di aggiornare il Regolamento per gli accessi a gennaio 2019.

4.1.5 Le modalità di pubblicazione dei documenti

Il [d. lgs. n. 82/2005](#) (Codice dell'Amministrazione Digitale) prevede (artt. 50, 53 e 68) che le P.A.

rendano disponibili le informazioni e i dati in un formato aperto e in modo che essi siano riutilizzabili.

L'Agenzia per l'Italia Digitale a sua volta chiarisce come il formato PDF contenente immagini scansionate non consenta il riuso e la successiva elaborazione o estrazione di informazioni da parte di sistemi informatici di largo uso. Secondo l'AgID, per la diffusione e conservazione dei documenti della P.A. il formato da utilizzare è il PDF/A o analoghi formati che consentano l'effettivo riuso delle informazioni.

La [legge n. 190/2012](#) contiene riferimenti al formato aperto (art. 1, cc. 32, 35 e 42). In particolare, il c. 35 stabilisce che *“per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili online in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità”*.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 7 del [d. lgs. 33/2013](#), i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in un formato di tipo aperto, e sono riutilizzabili senza ulteriori restrizioni ma con obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

La maggior parte dei documenti pubblicati dall'INGV sono disponibili in formato PDF immagine e pertanto non sono riutilizzabili da strumenti informatici (ad es. non è possibile eseguire ricerche di parole specifiche o selezionare testo all'interno del documento).

Si rende quindi necessario perseguire nel triennio l'obiettivo di attivare procedure interne che prevedano la gestione, pubblicazione e conservazione dei documenti in formato PDF/A con testo leggibile. Questo obiettivo è strettamente collegato a quello, dichiarato nei due Piani triennali precedenti, di introdurre un nuovo sistema di protocollo informatico capace di produrre e pubblicare documenti in formato aperto e ricercabile. Si ripropone anche questo obiettivo per il triennio 2019-2020.

4.2 Ulteriori attività per il miglioramento della trasparenza

4.2.1 Il procedimento sanzionatorio in materia di Anticorruzione e Trasparenza

L'applicazione di sanzioni disciplinari per la violazione degli obblighi in materia di Anticorruzione e di Trasparenza è prevista rispettivamente dalla [L. 190/2012](#) e dal [d. lgs. 33/2013](#), quest'ultimo come modificato dal [d. lgs. 97/2016](#).

Il precedente PTPC 2018-2020 prevedeva tra gli obiettivi del 2018, l'elaborazione di un regolamento sanzionatorio interno in materia di anticorruzione e trasparenza. Tuttavia il [d. lgs. 97/2016](#) ha modificato l'art. 47 del [d. lgs. 33/2013](#), prevedendo al terzo comma quanto segue: *“Le sanzioni di cui al comma 1 sono irrogate dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità nazionale anticorruzione disciplina con proprio regolamento, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni.”*

In ragione di ciò, l'ANAC ha emanato il *“Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2016.

Il 30 ottobre 2018 l'ANAC ha emanato anche il *“Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del [d. lgs. 165/2001](#) (c.d. whistleblowing)”* ([Delibera n. 1033/2018](#)).

Pertanto si ritiene di non dover procedere all'adempimento di tale obiettivo, né di includerlo tra gli obiettivi del 2019, fermo restando che il nuovo potere sanzionatorio è attribuito all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, al fine di garantire omogeneità di trattamento in materia di violazione degli obblighi di trasparenza.

4.2.2 Trasparenza dei dati e risultati della ricerca

L'esigenza dell'accesso aperto ai risultati della ricerca (Open Access) e ai dati (Open Data) è di estrema importanza per un Ente di Ricerca come l'INGV. Da oltre venti anni la Commissione Europea spinge il sistema della Ricerca ad aprire l'accesso ai dati e ai risultati attraverso azioni concrete come Direttive, regolamenti e condizioni per il finanziamento di progetti.

L'[Open Access](#) è un elemento fondamentale dell'implementazione del più ampio paradigma dell'[Open Science](#). Quest'ultimo termine indica una nuova visione della ricerca, più trasparente, basata su una collaborazione sempre più stretta, riproducibile e aperta a tutti, e in grado di favorire una innovazione aperta ([Open Innovation](#)) di cui tutti possono godere, non solo i produttori originali dell'informazione ma anche la società nel suo complesso.

In Italia si riscontra un ritardo nella normativa in grado di stimolare lo sviluppo di una vera apertura della ricerca scientifica. L'art. 4 della legge 112/2013, che ha regolato la promozione dell'accesso aperto ai risultati della ricerca pubblicati su riviste scientifiche, non è stato generalmente applicato per le resistenze del mondo dell'editoria e anche di una parte dei ricercatori.

Per affrontare questo impasse, nel 2018 è stata presentata la [Proposta di Legge n. 395](#), che si propone di modificare l'articolo 4 e risolvere i problemi di applicazione della norma. Le modifiche proposte alla L. 112/2013 tendono a ridurre i tempi di “embargo” (sospensione temporanea dell'accesso) a 6 mesi, come raccomandato dalla CE, e a rendere nullo qualsiasi accordo di cessione del copyright che impedisca la ripubblicazione del proprio lavoro in un archivio aperto (privato o pubblico).

Per quanto riguarda l'accesso aperto ai dati scientifici prodotti dall'INGV, al termine di un processo di analisi ed elaborazione iniziato nel 2016, con Delibera n.651/2018 il CdA ha approvato il [“Documento di attuazione della politica dei dati dell'INGV”](#). Al suo interno sono riportati:

- gli obiettivi e strategie per l'attuazione della Politica dei Dati dell'INGV,
- le linee guida per la gestione e l'accesso ai dati,
- il piano di attività per l'implementazione, la gestione e la pubblicazione del Registro Dati,
- le procedure per l'attribuzione dei DOI (*Digital Object Identifier*) ai dati nel Registro,
- i compiti e la composizione dell'Ufficio Gestione Dati, la cui missione è l'attuazione della Politica dei Dati e più in generale la promozione del paradigma dell'Open Science.

Successivamente, in data 9 novembre 2018, con il [Decreto del Presidente n.349](#), è stato costituito l'Ufficio Gestione Dati (UGD), coordinato dal Dott. Mario Locati. Obiettivo dell'UGD per il 2019 è la costituzione e pubblicazione in versione prototipale del Registro dati, contenente i metadati relativi potenzialmente a tutti i dati prodotti all'INGV. Esso è uno strumento che mira a creare un unico punto di accesso pubblico che faciliti sia il reperimento dei dati da parte dei ricercatori (interni ed esterni all'INGV), sia il miglioramento della loro gestione da parte dell'Ente. L'istituzione del Registro mira anche a promuovere presso i ricercatori il rispetto dei principi "FAIR", ovvero assicurando la loro *Findability* (ricercabilità), *Accessibility* (accessibilità), *Interoperability* (interoperabilità), e *Reusability* (riutilizzabilità).

Una buona parte dei dati censiti nell'Ente rispetta già i principi FAIR, e questo assicurerà il loro rapido inserimento nel Registro Dati. Molti altri dati tuttavia, soprattutto quelli di livello tassonomico più elevato (dati elaborati) e quelli non organizzati in banche dati (quindi non recuperabili sul web), sono ancora di difficile accesso, non codificati in formati interoperabili e spesso anche non riutilizzabili per assenza o carenza delle descrizioni codificate (metadati).

Il Piano pone come obiettivo di Trasparenza per gli anni 2020-2021, l'applicazione di requisiti minimi di ricercabilità, accessibilità, interoperabilità e riutilizzabilità anche ai dati di cui si conosce l'esistenza ma che per mancanza di uno o più requisiti, non hanno passato la validazione per entrare nel Registro Dati.

4.2.3 La Giornata della Trasparenza

Come previsto dall'art. 10 co. 6 del [d. lgs. 33/2013](#), il RPCT ha organizzato, in collaborazione con l'Amministrazione Centrale, l'annuale Giornata della Trasparenza dell'INGV presso la sede di Roma. L'evento si è svolto il 4 dicembre 2018 ed è stato pubblicizzato sulla pagina web principale dell'Ente, invitando direttamente i principali stakeholders dell'Ente. Durante la Giornata (Figura 3) la Coordinatrice della Struttura Tecnica Permanente della Performance dell'INGV ha presentato il Piano Integrato 2018-2020.



Figura 3 – il programma della Giornata della Trasparenza 2018

Successivamente il Presidente della Associazione Italiana Trasparenza ed Anticorruzione - AITRA, ha relazionato sulla normativa in materia di trasparenza, di accesso civico «semplice», generalizzato e documentale, e di whistleblowing, illustrando anche le rispettive Linee guida ANAC e lo stato dell'arte giurisprudenziale.

Nel quadro generale che chiede alla P.A. di diventare sempre più trasparente, per gli enti appartenenti al sistema della Ricerca Scientifica si inserisce anche il tema dell'accesso ai dati e risultati scientifici (Open Data e Open Access). Questo tema era stato inizialmente affrontato nel Piano Integrato 2018-2020, nel 2018, a seguito dell'[Atto di Indirizzo n. 39](#) del MIUR, ha acquisito una ulteriore rilevanza.

Per cominciare a sensibilizzare i dipendenti INGV e coinvolgere più attivamente gli *stakeholders* dell'Ente, durante la Giornata della Trasparenza è stata programmata una relazione anche su questo tema. Un relatore esperto nelle tematiche dell'accesso aperto ha svolto una presentazione sul tema: *"La trasparenza negli Enti di Ricerca: i dati scientifici aperti"*. In naturale continuità con il suo intervento il Responsabile del nuovo Ufficio Gestione Dati dell'INGV, ha presentato i compiti dell'UGD e la politica dei dati dell'Ente.

Gli interventi sono stati seguiti da momenti di discussione con il pubblico e i relatori hanno risposto a numerose domande. La giornata è stata trasmessa in diretta streaming sul canale Youtube istituzionale e ad essa hanno partecipato di persona circa 30 dipendenti. Non è stato possibile valutare quanti abbiano seguito la diretta video.

Per il 2019 l'obiettivo è di organizzare la Giornata entro il mese di ottobre, allo scopo di utilizzare la discussione con il personale e gli *stakeholders* per indirizzare eventuali aggiornamenti del PTPC. Verranno scelti dei temi specifici sviluppati durante l'anno nell'attuazione del presente Piano e si riproporrà una relazione illustrativa sullo stato della pubblicazione dei dati scientifici dell'Ente.

4.3 Riepilogo degli obiettivi del triennio in materia di Anticorruzione e Trasparenza

Nella tabella sottostante sono riassunti i principali obiettivi del Piano programmati per il triennio. L'anno di riferimento per gli obiettivi sottolineati sarà indicato al termine del 2019 in base allo stato di avanzamento delle attività del primo anno.

Obiettivo n.	Descrizione	Periodo di riferimento
	Prevenzione della Corruzione	
1	Mappatura di almeno l'80% dei processi già proceduralizzati (tipo A)	2019
2	<u>Mappatura di almeno l'80 % dei processi non proceduralizzati (tipo B)</u>	triennio
3	Analisi e ponderazione eventi rischiosi per i processi di tipo A	2019
4	<u>Analisi e ponderazione eventi rischiosi per i processi di tipo B</u>	triennio
5	Definizione di misure di prevenzione per i processi a priorità più alta	2020
6	<u>Definizione di misure di prevenzione per i processi a priorità media</u>	triennio
	Ulteriori attività per la prevenzione della corruzione	
7	Definizione di procedure di comunicazione tra uffici e RPCT	2019
8	Monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione	2019 - 2021
9	Aggiornamento dello stato delle partecipazioni in enti esterni e analisi	2019
10	Aggiornamento del Codice di Comportamento dei Dipendenti INGV	2019
11	Realizzazione del Registro delle astensioni per conflitti di interesse	2019
12	Pubblicazione del Regolamento per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	2019
13	Implementazione piattaforma informatica per <i>whistleblowing</i>	2019
	Trasparenza	
14	Modifiche alla sezione A.T. - contatti del personale degli uffici	2019
15	Modifiche alla sezione A.T. - Incarichi dirigenziali	2019
16	Revisione e aggiornamento della Matrice di Responsabilità	2019

17	Studio di fattibilità sistema di Protocollo Informatico	2019
18	<u>Pubblicazione documenti in formato aperto e riutilizzabile</u>	triennio
19	Guida e FAQ per la scelta del tipo di accesso	2019
20	Aggiornamento del Regolamento per gli Accessi	2019
21	<u>Pubblicazione dei dati scientifici inseriti nel Registro Dati</u>	2020
22	<u>Pubblicazione dei dati scientifici non inseriti nel Registro Dati</u>	2020 - 2021
Attività di Formazione		
23	Completamento dei corsi previsti nel Piano di Formazione 2018	2019
24	Valutazione dei corsi tramite questionario	2019 - 2021
25	Formazione per almeno 20 dipendenti in aree ad alto rischio (incluso RPCT)	2019
26	Formazione interna Responsabili della pubblicazione delle informazioni in A.T.	2019
27	Avvio della formazione diffusa con pubblicazione di contenuti informativi su web	2019
28	Preparazione e svolgimento della Giornata della Trasparenza	2019 - 2021

Il diagramma nella figura seguente riporta la programmazione delle attività previste nel PTPC per il triennio. Con invarianza degli obiettivi, la programmazione temporale delle attività potrà subire variazioni limitate a pochi mesi in più o in meno.

Riferimento ai paragrafi del Piano	ATTIVITÀ PROGRAMMATE NEL PIANO	2019			2020			2021		
		M 1-4	M 5-8	M 9-12	M 1-4	M 5-8	M 9-12	M 1-4	M 5-8	M 9-12
	Prevenzione della Corruzione									
	Valutazione del rischio e individuazione di misure specifiche									
3.6.1	Mappatura dei processi già proceduralizzati									
3.6.1	Mappatura dei processi non proceduralizzati									
3.6.1	Analisi e ponderazione eventi rischiosi									
3.6.1	Definizione di misure di prevenzione e loro aggiornamento periodico									

5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

5.1 L'aggiornamento del Piano Triennale della Performance

A seguito dell'adozione del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP, in vigore dal 2015 e nelle more della sua revisione, e in attuazione dei regolamenti di Ente vengono qui illustrati i sistemi di valutazione della performance individuale.

I soggetti per i quali, allo stato attuale, è previsto un processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti amministrativi, ovvero coloro che ricoprono un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19 [d. lgs. 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 una parte variabile, pari al 40%, dell'indennità di direzione;
- ai Direttori di Sezione è corrisposta una parte variabile, pari al 40%, dell'indennità di direzione.

5.2 Il Direttore Generale

Per il Direttore Generale si procede tramite compilazione di una scheda di autovalutazione, proposta dall'OIV e approvata dal Consiglio di Amministrazione. La scheda dovrà tenere conto degli obiettivi operativi individuali e della performance organizzativa. Più precisamente, in base al SMVP, la valutazione del Direttore Generale è realizzata con riferimento alle seguenti aree:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale;
- Area B: Performance individuale;
- Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree afferiscono diverse sotto-aree così individuate:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale:
 - Obiettivi strategici;
 - Performance organizzativa;

- Performance delle strutture amministrative.
- Area B: Performance individuale:
 - Obiettivi operativi.
- Area C: Comportamenti organizzativi:
 - Affidabilità;
 - Collaborazione e cooperazione;
 - Gestione organizzativa e capacità di innovazione;
 - Flessibilità e tensione al risultato;
 - Pianificazione-organizzazione-controllo;
 - Capacità di valutazione.

Con delibera n. 746/2018 sono stati assegnati gli obiettivi operativi per l'anno 2019 al Direttore Generale rimodulando in parte gli obiettivi strategici per il triennio 2017 – 2019 definiti nel precedente piano in considerazione dei risultati intermedi raggiunti nel corso del 2018.

Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra prevede anche il coinvolgimento delle due Direzioni Centrali pertanto, il Direttore Generale assegna annualmente gli obiettivi operativi individuali ai Direttori delle Direzioni Centrali.

5.3 I Dirigenti amministrativi

Con Decreto del Direttore Generale n. 2 del 14/01/2019 sono stati assegnati gli obiettivi operativi per l'anno 2019 ai Dirigenti preposti alle due Direzioni Centrali.

Per la loro valutazione si procede attraverso la compilazione di schede di autovalutazione, approvate dal Direttore Generale. Le schede devono tenere conto degli obiettivi operativi individuali, della performance organizzativa e dei comportamenti (affidabilità, attitudine al problem-solving e altri aspetti previsti nel SMVP). Più precisamente, con il SMVP la valutazione dei Dirigenti amministrativi è realizzata con riferimento alle seguenti aree:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale;
- Area B: Performance individuale;
- Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree afferiscono diverse sotto-aree così individuate:

- Area A: Performance dell'Attività amministrativo-gestionale:
 - Performance organizzativa;
 - Performance degli Uffici amministrativi.
- Area B: Performance individuale:
 - Obiettivi individuali.
- Area C: Comportamenti organizzativi:

- Affidabilità;
- Collaborazione e cooperazione;
- Flessibilità e tensione al risultato;
- Pianificazione-organizzazione-controllo;

5.4 I Direttori di Dipartimento e di Sezione

Sulla base di quanto stabilito nello Statuto, nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e nel Regolamento del Personale, i Direttori di Dipartimento e i Direttori di Sezione, vengono valutati per lo svolgimento dell'attività scientifica. Ad essi può essere attribuita un'indennità in base a quanto stabilito dall'art. 9, comma 2, del CCNL 5

marzo 1998 - Biennio economico - 1996-1997 detta "Indennità di Direzione di Struttura di particolare rilievo". Detta indennità, così come previsto nella Delibera CdA n. 103 del 17 ottobre 2013, viene erogata in due quote: nella misura del 60% a titolo di indennità di posizione corrisposta su base mensile, e per il restante 40%, è a titolo di indennità di risultato.

La parte variabile dell'indennità (40%) è corrisposta a seguito della valutazione, sulla base di relazioni a consuntivo delle attività svolte, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione nel Piano Triennale di Attività. Solo per i Direttori di Sezione viene anche valutato il raggiungimento degli obiettivi di performance amministrativo-gestionali (in particolare: per il 30% del totale della parte variabile con riferimento agli obiettivi amministrativo-gestionali), in risposta a quanto suggerito nelle linee guida emanate dall'ANVUR.

Più precisamente, i Direttori di Dipartimento presentano al Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo di ogni anno una relazione a consuntivo sulle attività svolte, facendo puntuale riferimento agli obiettivi indicati nel Piano Triennale di Attività. La loro valutazione avviene attraverso un'analisi comparativa svolta dal solo Consiglio di Amministrazione.

Anche i Direttori di Sezione sono tenuti a presentare al Consiglio di Amministrazione, sempre entro il 31 marzo di ogni anno, una relazione a consuntivo sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi scientifici, assegnati con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.747/2018 del 20/12/2018. La relativa valutazione segue lo stesso iter seguito dai Direttori di Dipartimento. I Direttori di Sezione devono però presentare anche una scheda di autovalutazione per la parte amministrativo-gestionale, sulla base di quanto stabilito dal SMVP. Essi infatti gestiscono unità organizzative presso le quali si svolgono anche attività di servizio. Poiché le Sezioni si configurano come Centri di Responsabilità Amministrativa, e come tali sono dotate di autonomia amministrativo-contabile e negoziale nei limiti stabiliti dal Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza, la scheda di autovalutazione amministrativo-gestionale dovrà essere sottoposta al Direttore Generale per la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2019 con la Delibera sopracitata.

Allegato

Schede di assegnazione degli Obiettivi Operativi 2019

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2019		
VALUTATO	Maria SICLARI	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Generale
VALUTATORE	C.d.A.	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
AREA A) OBIETTIVI STRATEGICI		
Riferimento OS	Descrizione	
O.S. 1.1	ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D. LGS. N. 218/2016	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CDA	
INDICATORI	Report sullo stato di predisposizione degli atti normativi ed organizzativi	
TARGET	Emanazione atti di normazione secondaria	
O.S. 1.2	RIDEFINIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE INGV	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CDA	
INDICATORI	Report sullo stato di predisposizione degli atti normativi	
TARGET	Emanazione ordini di servizio dell'AC	
O.S. 2	ACCRESIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ, LEGALITÀ E BENESSERE	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CDA	
INDICATORI	Report sul n. di iniziative di diffusione della cultura della trasparenza, legalità e integrità	
TARGET	Diffusione e condivisione della cultura della trasparenza, legalità e integrità	
O.S. 4.1	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE)	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CDA	
INDICATORI	Report sullo stato di attuazione/espletamento delle procedure di assunzione	
TARGET	Assunzione unità di personale	
O.S. 4.2	PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Piano triennale integrato 2018-2020	
INDICATORI	Report sul n. di piani formativi realizzati	
TARGET	Elaborazione piani formativi individuali	

O.S. 5.1	OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO - GESTIONALI
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera CDA
INDICATORI	Grado di redazione delle procedure operative ed implementazione software
TARGET	Attivazione di nuove procedure operative

AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI

Riferimento OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2019
OO - 1.1.1	Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione del Nuovo Codice di comportamento e codice etico	100%
OO - 1.1.2	Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione della Bozza di regolamento e avvio Progetto pilota per sperimentazione lavoro agile	100%
OO - 2.1	Organizzazione di almeno due incontri con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e i Direttori di Dipartimento e di Sezione per il monitoraggio degli obiettivi indicati nel Piano Integrato	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%
OO - 4.1.1	Rafforzamento delle risorse umane dedicate alle attività dell'Amministrazione Centrale alla luce della nuova riorganizzazione	100%
OO - 4.1.1	Proposta fabbisogno organico e finanziario per l'attuazione di politiche assunzionali in attuazione del D.Lgs. 218/2016	100%
OO - 4.2.1	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%
OO - 5.1.1	Implementazione procedura relativa alla formazione degli atti deliberativi	100%
OO - 5.1.2	Ottimizzazione della procedura per la gestione del ciclo delle performance tramite l'adozione di apposita soluzione software	100%

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2019

VALUTATO	Tullio PEPE	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Direzione Centrale Affari del Personale
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
AREA A) OBIETTIVI STRATEGICI		
Riferimento OS	Descrizione	
O.S. 1.1	ADEGUAMENTO DEGLI ATTI NORMATIVI ED ORGANIZZATIVI DELL'INGV ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI INTRODOTTE DAL D. LGS. N. 218/2016	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	
O.S. 2	ACCRESCIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ, LEGALITÀ E BENESSERE	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	
O.S.4.1	ATTIVAZIONE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI (ORDINARIE E STRAORDINARIE)	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	
O.S.4.2	PIANIFICAZIONE FORMATIVA DEL PERSONALE INGV	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	
O.S.5.1	OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO - GESTIONALI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	

AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI

Riferimento OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2019
OO - 1.1.2	Revisione delle procedure relative alle procedure di selezione del personale	100%
OO - 2.1	Monitoraggio adempimenti trasparenza in capo agli uffici della direzione e revisione dei template utilizzati per la pubblicazione	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%
OO - 4.2.1	Monitoraggio attuazione piano formativo garantendo una partecipazione equilibrata per il personale coinvolto in attività gestionali	100%
OO - 5.1.1	Implementazione db per la gestione delle richieste di rinnovo/attivazione del personale a gravare sui fondi di progetto	100%

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2019		
VALUTATO	Giovanni TORRE	POSIZIONE RICOPERTA
		Direttore Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio
VALUTATORE	Direttore Generale	
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale	
AREA A) OBIETTIVI STRATEGICI		
Riferimento OS	Descrizione	
O.S. 2	ACCRESCIMENTO DEI LIVELLI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ, LEGALITÀ E BENESSERE	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	
O.S.5.1	OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO - GESTIONALI	
PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE	Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 746 del 20/12/2018	

AREA B) OBIETTIVI OPERATIVI

Riferimento OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2019
OO - 2.1	Monitoraggio adempimenti trasparenza in capo agli uffici della direzione e revisione dei template utilizzati per la pubblicazione	100%
OO - 5.1.1	Avvio del processo di unificazione dei ced con razionalizzazione delle risorse strumentali	33%
OO - 5.1.2	Avvio e sperimentazione nuova procedura per la gestione delle missioni	100%
OO - 5.1.3	Nuova procedura per la gestione degli acquisti prevedendo la dematerializzazione del processo di approvvigionamento	100%
OO - 5.1.4	Predisposizione nuova procedura per l'inventariazione e la gestione dei beni	100%
OO - 5.1.5	Implementazione db per la gestione delle richieste di rinnovo/attivazione del personale a tempo determinato	100%
OO - 5.1.6	Avvio operativo del modulo rendicontazione nel software di contabilità	100%
OO - 5.1.7	Proposta di procedura per il monitoraggio e la verifica delle risorse legate ai fondi esterni	100%

