



Decreto n. 8/2021

del 29 gennaio 2021

OGGETTO: Piano Triennale per la Performance 2021 – 2023 dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

IL PRESIDENTE

- Visto il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, concernente la costituzione dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);
- visto il Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 124/2015";
- Visto lo Statuto dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia emanato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114 del 19 giugno 2020, pubblicato sul sito Web istituzionale (Avviso di emanazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale – n. 264 del 24 ottobre 2020 e, in particolare, l'art.7 comma 6, lettera c), il quale prevede che *"Il Presidente adotta provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione nei casi di necessità e urgenza da sottoporre a ratifica nella prima riunione successiva del Consiglio stesso"*;
- Visto il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INGV, emanato con Decreto del Presidente n. 36/2020 del 22/04/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- Visto il Regolamento del Personale, emanato con Decreto del Presidente n. 118/2018 del 14/5/2018, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- Visto il Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza, emanato con Decreto del Presidente n. 75/2020 del 21/10/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- Visto il Decreto del Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca n. 276/2016 del 27/4/2016, con il quale il Prof. Carlo Doglioni è stato nominato Presidente dell'INGV;
- Vista la Legge 24 aprile 2020 n. 27 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, articolo 100, comma 2;
- Visto il Decreto Legge n. 83 del 30 luglio 2020, convertito con modificazioni dalla L. 25 settembre 2020, n.124, articolo 1, comma 3;
- Visto il Decreto Legge n. 125 del 7 ottobre 2020 convertito con modificazioni dalla L.27 novembre 2020, n.159 e in particolare l'articolo 1, comma 3 e comma 4-bis;
- Visto il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 2017, ed in particolare l'art. 10, comma 1 lettera a);



- Visto l'art. 60 comma 2 del D.L. 69/2013 (convertito in L. 98/2013) che modificando il comma 12 dell'art. 13 del D.Lgs 150/2009, ha stabilito che le competenze relative alla gestione del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli EPR vigilati dal MIUR sono affidate all'ANVUR;
- Visto l'art. 19 comma 9 del D.L. 90/2014 (convertito in L. 114/2014) secondo il quale le funzioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) in materia di misurazione e valutazione della performance, sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Viste le Linee guida per il Piano della performance per i Ministeri, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a giugno 2017, da considerarsi di carattere generale e, quindi, applicabili anche agli enti di ricerca, nelle more dell'adozione delle loro specifiche linee guida, in base alle quali risulta necessario allineare il ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica;
- Visto il Piano Triennale Integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, 2020 – 2022 approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 30/01/2020;
- Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'INGV approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 133 del 19/06/2020;
- Considerato il carattere di urgenza;

DECRETA

1. di approvare il Piano Triennale per la Performance 2021 – 2023 dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Decreto;
2. di dare mandato al Direttore Generale di trasmettere il Piano all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'INGV;
3. di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e attuazione del documento di cui al punto 1.

Il presente decreto verrà sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione per la prescritta ratifica, nella prossima seduta utile.

IL PRESIDENTE
Prof. Carlo Doglioni

Piano Triennale per la Performance

2021-2023

gennaio 2021

Indice

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	pag. 3
1. Le novità normative	pag. 3
2. Le risorse di personale	pag. 3
3. Le risorse finanziarie	pag. 6
4. Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali	pag. 8
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag.10
5. L'aggiornamento del Piano Triennale della Performance	pag. 10
6. Il Direttore Generale	pag. 11
7. I Dirigenti Amministrativi	pag. 11
8. I Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatorio	pag.12
Performance e dematerializzazione	pag. 13
Uno sguardo al futuro	pag. 14
Allegato 1 - Obiettivi operativi del Direttore Generale - anno 2021	pag. 17

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le novità normative

L'Istituto nel biennio 2019-2020 è stato caratterizzato da grandi cambiamenti dal punto di vista organizzativo, che ha visto, nel 2019, l'avvicinarsi dei Direttori di Dipartimento e di Sezione in applicazione dei Regolamenti di Ente, nel 2020 il cambio del Direttore Generale. In questo ultimo anno si è aggiunta anche una grave crisi legata all'emergenza epidemiologica che ha portato l'ente ad adottare tutte le misure necessarie al fine di adeguarsi e rispondere a tutte le nuove esigenze sia sanitarie che organizzative in attuazione normativa vigente.

Nel mese di giugno 2020 è stato adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 133 del 19/06/2020.

2. Le risorse di personale

Le risorse di personale nel triennio 2018 - 2020 hanno visto un consistente incremento a seguito dell'applicazione della Legge n. 128/2013, che ha permesso il reclutamento di n. 200 unità di personale del quinquennio 2014 - 2018 e dal D. Lgs. n. 75/2017 che ha dato la possibilità all'Istituto di stabilizzare n. 114 unità di personale in possesso dei requisiti di cui al comma 1 del predetto decreto. Inoltre, a fine dicembre 2020, l'Istituto ha dato attuazione a quanto previsto anche dal comma 2 del D. Lgs n. 75/2017 nei limiti delle risorse finanziarie disponibili assumendo n. 10 risorse umane con procedure di reclutamento riservate al personale in possesso dei prescritti requisiti.

Ciò premesso, alla data del 31/12/2020 risultano in servizio:

- n. 838 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- n. 90 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;

pertanto, le unità di personale con contratto di lavoro subordinato sono complessivamente 928.

Ai predetti 928 dipendenti si aggiungono:

- titolari di assegni di ricerca: 70;
- titolari di borse di studio: 16;
- incaricati di ricerca: 110.

Ne consegue che complessivamente operano, a vario titolo, presso l'INGV 1.124 unità di personale. La consistenza organica sopra illustrata è dettagliata nel prospetto che segue.

PERS. DI RUOLO											
<i>PROFILI</i>	<i>AC</i>	<i>OV</i>	<i>MI</i>	<i>PA</i>	<i>OE</i>	<i>RM1</i>	<i>RM2</i>	<i>ONT</i>	<i>BO</i>	<i>PI</i>	<i>TOT.</i>
DIRIGENTE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Parz. Dirigenti	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
DIRIGENTE DI RICERCA	1	3	-	1	5	7	4	6	2	2	31
PRIMO RICERCATORE	3	9	4	5	12	22	8	18	7	7	95
RICERCATORE	2	17	8	14	30	48	38	38	20	12	227
Parz. Ricercatori	6	29	12	20	47	77	50	62	29	21	353
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	1	-	-	1	1	1	4	-	-	8
PRIMO TECNOLOGO	3	2	1	-	3	6	8	2	3	2	30
TECNOLOGO	16	27	6	3	19	22	8	17	10	6	135
Parz. Tecnologi	19	30	7	4	23	29	17	23	13	8	173
GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
RICERCATORE GEOFISICO	-	7	-	-	-	-	-	1	-	-	8
Parz. Ruolo a esaurimento	-	7	-	-	-	-	-	1	1	-	9
CTER IV	11	10	1	1	5	14	4	14	-	1	61
CTER V	21	5	-	1	8	3	5	9	1	3	56
CTER VI	8	5	1	8	12	4	7	17	6	-	68
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	40	20	2	10	25	21	16	40	7	4	185
OPERATORE TECNICO VI	5	3	-	-	1	-	2	-	-	-	11
OPERATORE TECNICO VII	9	-	-	-	2	-	3	3	1	-	18
OPERATORE TECNICO VIII	11	2	-	4	1	2	4	1	-	-	25
Parz. Operatori tecnici	25	5	-	4	4	2	9	4	1	-	54
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE IV	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	3
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE V	9	-	-	1	-	-	-	-	-	1	11
Parz. Funzionari di amministrazione	10	-	-	2	1	-	-	-	-	1	14
CAM V	3	3	-	-	1	-	-	-	-	-	7
CAM VI	1	-	-	-	3	1	1	1	-	-	7

CAM VII	7	2	1	7	2	-	1	1	-	1	22
Parz. Collaboratori di amministrazione	11	5	1	7	6	1	2	2	-	1	36
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE VII	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE VIII	6	1	-	1	-	1	1	-	-	-	10
Parz. Operatori di amministrazione	8	1	-	1	-	1	1	-	-	-	12
TOTALE PERSONALE DI RUOLO	121	97	22	48	106	131	95	132	51	35	838
PERS. NON DI RUOLO											
<i>PROFILI</i>	<i>AC</i>	<i>OV</i>	<i>MI</i>	<i>PA</i>	<i>OE</i>	<i>RM1</i>	<i>RM2</i>	<i>ONT</i>	<i>BO</i>	<i>PI</i>	<i>TOT.</i>
RICERCATORE	-	-	1	2	3	2	1	5	3	2	19
Parz. Ricercatori	-	-	1	2	3	2	1	5	3	2	19
TECNOLOGO	2	3	2	6	2	4	3	5	2	2	31
Parz. Tecnologi	2	3	2	6	2	4	3	5	2	2	31
CTER VI	1	7	-	3	6	4	-	6	3	1	31
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	1	7	-	3	6	4	-	6	3	1	31
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE V	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
Parz. Funzionari di amministrazione	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
CAM VII	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
Parz. Collaboratori di amministrazione	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
TOTALE PERS. NON DI RUOLO	8	11	3	11	13	11	4	16	8	5	90
TOTALE GENERALE PERSONALE	129	108	25	59	119	142	99	148	59	40	928
ALTRO PERSONALE											
<i>TIPOLOGIE</i>	<i>AC</i>	<i>OV</i>	<i>MI</i>	<i>PA</i>	<i>OE</i>	<i>RM1</i>	<i>RM2</i>	<i>ONT</i>	<i>BO</i>	<i>PI</i>	<i>TOT.</i>
ASSEGNISTI	-	4	5	4	14	11	10	13	4	5	70
BORSISTI	-		-	4	-	2	3	5	-	2	16
INCARICATI DI RICERCA	1	15	1	10	9	24	17	12	12	9	110
TOTALE GENERALE ALTRO PERSONALE	1	19	6	18	23	37	30	30	16	16	196
TOTALE RISORSE UMANE	130	127	31	77	142	179	129	178	75	56	1.124

3. Le risorse finanziarie

Come si evince dal Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021, le risorse ordinarie che si prevede di accertare nel corso dell'esercizio sono pari a € 103.151.897,64, al netto delle partite di giro. Tra le entrate previste, oltre al contributo ordinario di funzionamento 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 annuali, le assegnazioni per attività a valenza internazionale pari a € 3.900.000 per la realizzazione dei progetti EPOS ed EMSO, le assegnazioni previste per i progetti infrastrutturali PON GRINT e PON InSEA e del progetto Pianeta Dinamico.

ENTRATE	2021
DESCRIZIONE	PREVISIONI INIZIALI
Trasferimenti correnti	102.614.310,00
Entrate extratributarie	-
Entrate in conto capitale	-
Entrate da riduzione di attività finanziarie	537.587,64
Accensione Prestiti	-
Anticipazioni da istituto tesoriere / cassiere	-
<i>Parziale Entrate al netto delle partite di giro</i>	<i>103.151.897,64</i>
Entrate per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00
TOTALE	115.768.897,64
TOTALE ENTRATE	115.768.897,64
USCITE	2021
DESCRIZIONE	PREVISIONI INIZIALI

Spese correnti	90.300.111,64
Spese in conto capitale	12.349.435,00
Spese per incremento attività finanziarie	-
Rimborso Prestiti	502.351,00
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	-
<i>Parziale Uscite al netto delle partite di giro</i>	<i>103.151.897,64</i>
Uscite per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00
TOTALE	115.768.897,64

Principali categorie di spesa	Importo annuo previsione 2021
Personale (inclusi costi relativi alla mensa e la formazione e missioni)	56.567.021,00
Organi	488.500,00
Utenze	470.642,00
Canoni	574.406,00
Manutenzioni	1.181.070,00
Spese non incluse nelle altre categorie	12.788.162,64
Stanziamiento sezioni	3.069.587,00
Totale	75.139.388,64

Rispetto alla scorsa annualità le risorse ordinarie rimangono pressoché stabili passando da € 65.306.736,00 a € 64.601.801,00 con un lieve decremento e saranno sufficienti a garantire la copertura delle spese c.d. incomprimibili di funzionamento. La ripartizione dei budget assegnati alle Sezioni è stata prevista in funzione dei piani di fabbisogno presentati dai direttori delle Sezioni e tenendo conto delle sole esigenze di funzionamento delle stesse.

La principale voce di spesa è costituita dalle spese di personale e la restante parte destinata alle spese di funzionamento. La spesa di personale passa da € 55.641.666,00 a € 56.567.021,00. In attuazione delle norme in materia di armonizzazione dei sistemi contabili di cui al D. Lgs.n. 91/2011, il Bilancio di previsione espone i dati contabili attraverso un prospetto di riepilogo per Missioni e Programmi allegata al Bilancio di previsione dell'ente per l'anno 2021 pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente/Bilanci.

<http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/bilanci-di-previsione.html>

4. Gli obiettivi strategici amministrativo-gestionali

Gli obiettivi strategici che formano l'oggetto di questo paragrafo abbracciano un arco temporale triennale. Dagli obiettivi strategici amministrativo-gestionali derivano gli obiettivi operativi annuali del Direttore Generale, di cui all'allegato 1 al presente piano, quelli dei Dirigenti amministrativi che verranno assegnati dal Direttore Generale con apposito decreto e quelli dei Direttori di Sezione che verranno assegnati dal Consiglio di Amministrazione per la parte amministrativo gestionale.

Per quanto riguarda le Aree Strategiche vengono sostanzialmente confermate quelle definite nella precedente programmazione e per ciascuna Area vengono individuati uno o più obiettivi strategici che costituiscono la guida per la programmazione triennale di cui al presente Piano. L'anno 2021 sarà caratterizzato da un forte impulso alla digitalizzazione dei processi al fine di poter dare avvio ad un nuovo approccio lavorativo che possa rispondere alle esigenze legate dall'applicazione del lavoro agile.

In dettaglio:

1. Area strategica: innovazione e organizzazione

L'area riguarda tutte le azioni finalizzate ad ottenere dei miglioramenti in termini di adozione di strumenti di gestione ovvero analisi dei processi organizzativi tali da consentire un tempestivo adattamento alle esigenze dell'amministrazione.

Il peso dell'area è pari al 30%.

1.1 Obiettivo strategico: Ottimizzare i tempi di realizzazione dei processi amministrativi

Tale obiettivo interesserà lo sviluppo e l'ingegnerizzazione di processi amministrativi tramite dematerializzazione e adozione di soluzioni informatiche da adottare al fine di agevolare i flussi informativi tra gli uffici e mettere a sistema le banche dati già in uso presso l'amministrazione ovvero realizzare nuove piattaforme per la gestione dei dati amministrativi.

Il peso dell'obiettivo è pari al 80%.

Indicatore: nuove procedure o soluzioni software/hardware.

Target: tempi e termini di adozione

1.2 Obiettivo strategico: Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente

In relazione a tale obiettivo strategico e alla luce delle innovazioni normative a cui l'ente deve adeguarsi si rende necessario lo studio e la definizione di una riorganizzazione che possa adempiere a quanto richiesto in modo tempestivo. Inoltre, le mutate esigenze nate da nuove sfide nel campo della ricerca creano la necessità di rafforzare la struttura amministrativa al fine di supportare adeguatamente il comparto scientifico e tecnologico dell'Ente.

Il peso dell'obiettivo è pari al 20%.

Indicatore: atti di riorganizzazione

Target: tempi e termini di adozione

2. Area strategica: etica, legalità e trasparenza

L'area riguarda tutte le azioni finalizzate al rispetto della normativa in tema di contrasto alla corruzione e garanzia della trasparenza in risposta alla vigente normativa di riferimento.

Il peso dell'area è pari al 20%.

2.1 Obiettivo strategico: Attuazione L.190/2012 e D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.

Tale obiettivo riveste una particolare importanza per la necessità di garantire, da un lato l'azione di contrasto alla corruzione di cui alla Legge 190/2012 e dall'altro la trasparenza nel rispetto delle previsioni contenute nel D.Lgs. 33/2013.

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

Indicatore: giornate di formazione, partecipazione a giornate formative e processi

Target: tempi, tassi e numeri delle attività svolte.

3. Area strategica: promozione delle politiche del personale

L'area riguarda tutte le attività volte a garantire il corretto sviluppo umano e professionale del personale nonché attuare politiche di reclutamento in coerenza con le esigenze dell'Ente.

Il peso dell'area è pari al 30%

3.1 Obiettivo strategico: Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali

L'obiettivo è la capacità dell'organizzazione di garantire e migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

Indicatore: giornate formative, partecipazione a giornate formative, progetti benessere organizzativi

Target: tempi/numeri, tassi di partecipazione

4. Area strategica: supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione e

potenziamento delle politiche di diffusione e comunicazione della ricerca

L'area riguarda tutte le azioni messe in atto dall'amministrazione ai fini della realizzazione di attività volte al coinvolgimento degli stakeholders.

Il peso dell'area è pari al 20%

4.1 Obiettivo strategico: Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders

L'obiettivo è la capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze e aspettative sempre più dinamiche della comunità scientifica e pubblica, attraverso una serie di iniziative volte alla comunicazione all'informazione sui rischi naturali.

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

Indicatore: percorsi didattici, progetti

Target: tempi/numeri

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

5. L'aggiornamento del Piano Triennale della Performance

Nel presente Piano si rappresentano i nuovi obiettivi strategici amministrativo-gestionali per il triennio di riferimento, che dovranno essere declinati annualmente con riferimento alla programmazione degli obiettivi operativi. Con un processo a cascata verranno declinati gli obiettivi operativi annuali, da assegnare ai soggetti da valutare, in relazione al nuovo ciclo della performance 2021.

Alla luce delle novità introdotte con il nuovo SMVP 2020 e in vista del suo aggiornamento annuale per il 2021, così come richiesto dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. 74/2017, il ciclo di valutazione della performance dell'INGV riguarderà i seguenti soggetti:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti amministrativi;
- i Direttori di Dipartimento;
- i Direttori di Sezione e degli Osservatori.

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, in ragione dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento, sulla base delle condizioni previste nel loro contratto individuale di lavoro di conferimento dell'incarico di Direttore ai sensi dell'art. 9, comma 5, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento;
- ai Direttori di Sezione è corrisposta una parte variabile, in ragione dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento, sulla base delle condizioni previste nel loro

contratto individuale di lavoro di conferimento dell'incarico di Direttore ai sensi dell'art. 14, comma 5, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

La misura prevista a titolo di retribuzione di risultato è individuata all'art. 5 dei contratti individuali di lavoro dei Direttori di Dipartimento e di Sezione .

6. Il Direttore Generale

Il ciclo della performance del Direttore Generale inizia dall'assegnazione degli obiettivi operativi per l'anno 2021 che discendono dagli obiettivi strategici amministrativo-gestionali di cui al precedente paragrafo e che tengono conto delle attività e dei risultati conseguiti al termine del ciclo della performance dell'anno precedente.

Da premettere che nell'anno 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 alcuni obiettivi operativi assegnati sono stati sospesi o rimodulati al fine di adeguare la programmazione alle nuove esigenze dettate dall'emergenza sanitaria citata. Detta emergenza, nella drammaticità sociale, ha tuttavia dato un forte impulso al dinamismo dei cambiamenti in programma, obbligando l'Istituto ad affrontare "in corsa" un nuovo approccio alla prestazione dell'attività lavorativa con l'introduzione di nuovi strumenti e di una nuova organizzazione del lavoro amministrativo-gestionale, ma anche delle attività di ricerca che, inevitabilmente, hanno subito un rallentamento e talvolta impedimento soprattutto per quanto riguarda gli scambi con gli Atenei, le attività sul campo, le attività nei laboratori e quelle relative alla divulgazione.

Pertanto, l'impegno per il 2021 sarà:

1. di dare nuovamente priorità ad alcuni obiettivi sospesi;
2. di adeguare gli obiettivi alle nuove esigenze gestionali;
3. di incrementare la digitalizzazione dei processi;
4. di rispondere tempestivamente alle nuove esigenze di organizzazione del lavoro;
5. di offrire nuovi strumenti in considerazione della nuova "realtà" lavorativa;
6. di sensibilizzare e formare il personale al cambiamento organizzativo;
7. di ottimizzare il supporto amministrativo alle attività di ricerca;
8. di riprendere le attività legate alla Terza Missione.

7. I Dirigenti amministrativi

A seguito di quanto esposto nel paragrafo precedente, in ragione delle considerazioni legate agli obiettivi operativi del Direttore Generale, essendo gli obiettivi dei Dirigenti Amministrativi una declinazione di quest'ultimi, sia per la Direzione del Personale che per la Direzione del Bilancio saranno definiti nuovi obiettivi, sfidanti ed adeguati alla nuova organizzazione del lavoro, nonché la ripresa degli obiettivi sospesi.

In particolare, per entrambi le Direzioni si prevede di focalizzare l'attività sull'applicazione a regime del lavoro agile, sulla mappatura dei processi che

riguardano le loro attività, sulla formazione del personale e sul supporto alla Direzione Generale nella realizzazione degli obiettivi strategici.

Per la Direzione del Personale si prevedranno obiettivi volti a :

- rispondere alle nuove sfide di digitalizzazione le procedure di reclutamento;
- adeguare la gestione del personale alle nuove modalità.

Per la Direzione del Bilancio si prevedranno obiettivi volti a:

- adottare adeguati sistemi per l'aggiornamento di gestione del bilancio;
- implementare i sistemi gestionali funzionali alla ricerca.

A seguito dell'atto di assegnazione degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale, quest'ultimo, con proprio successivo provvedimento, assegnerà gli obiettivi operativi gestionali per l'anno 2021 ai Dirigenti amministrativi.

8. I Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatorio

Come indicato nello Statuto vigente, all'art. 2 "Missione", l'Ente, tenuto conto degli obiettivi strategici fissati a livello nazionale ed europeo e delle Linee di indirizzo del Ministero vigilante, svolge ricerca scientifica, attività istituzionale di sorveglianza, monitoraggio, alta formazione e diffusione della cultura scientifica. La "Missione" risponde inoltre ai criteri individuati da ANVUR per la classificazione delle attività degli EPR ovvero Ricerca Scientifica, Ricerca Istituzionale e Terza Missione. Quanto indicato nella "Missione" diviene la base per la definizione degli obiettivi strategici scientifici.

Ai Direttori di Dipartimento vengano assegnati obiettivi esclusivamente scientifici a carattere strategico e operativo in coerenza con la programmazione triennale di attività dell'Ente (Piano Triennale Attività) nonché con il Documento di Visione Strategica Decennale. Ai Direttori di Dipartimento, declinando gli obiettivi strategici scientifici triennali, vengono assegnati gli obiettivi operativi triennali con un target annuale.

I Direttori di Dipartimento sono titolari di un incarico di diritto privato a tempo pieno e determinato ed in coerenza con la normativa statutaria e regolamentare dell'INGV, sono responsabili dell'attività scientifica e dei suoi risultati, ciascuno per il proprio Dipartimento.

I Direttori di Dipartimento rientrano inoltre tra quei soggetti coinvolti nella valutazione e misurazione del ciclo della performance, quale soggetto valutato. Il raggiungimento dei loro obiettivi viene valutato dal Consiglio di Amministrazione in seguito alla presentazione di una relazione a consuntivo dell'attività svolte, al fine di attribuire un'indennità di risultato.

Anche i Direttori di Sezione/Osservatorio sono titolari di un incarico di diritto privato

a tempo pieno e determinato ed in coerenza con la normativa statutaria e regolamentare dell'INGV. Ai Direttori di Sezione/Osservatorio, essendo responsabili di:

- attività scientifica della Sezione e dei suoi risultati;
- gestione delle risorse umane assegnate e del personale che presta la propria attività, a qualsiasi altro titolo, presso la Sezione/Osservatorio stessa;
- risorse finanziarie assegnate e adottano tutti gli atti amministrativo-contabili di competenza della Sezione/Osservatorio,

vengono assegnati obiettivi sia scientifici (declinati da quelli dei Direttori di Dipartimento) che gestionali (declinati da quelli della Direzione Generale).

Per gli obiettivi scientifici e amministrativi dei Direttori di Sezione/Osservatorio, come accennato in precedenza per gli altri valutati, il periodo di emergenza sanitaria da COVID-19 ha forzatamente richiesto una rimodulazione nel corso del 2020 e un conseguente riposizionamento di detti obiettivi nel 2021.

Al momento della stesura del presente documento gli obiettivi operativi dei Direttori di Sezione/Osservatorio non sono stati ancora assegnati, tuttavia l'orientamento verso cui si sta dirigendo l'Ente, proponendo un nuovo iter che prevederà la sottomissione di una proposta di obiettivi da parte del valutato (Direttore di Sezione/Osservatorio) al valutatore (DG e CdA), è quello di identificare insieme ai soggetti valutati nuovi obiettivi che per l'area scientifica rilancino le attività progettuali, la ripresa dei rapporti con gli Atenei e le attività di divulgazione scientifica, che inevitabilmente hanno subito uno stop nel corso del 2020, e per l'area amministrativa la ripresa degli obiettivi gestionali che nell'anno 2020 hanno subito una rimodulazione. Inoltre, per il 2021, verranno identificati nuovi obiettivi gestionali in linea con quelli della Direzione Generale orientati verso una maggiore digitalizzazione dei processi, nuove forme di organizzazione del lavoro e anche ponendo una particolare attenzione verso la formazione del personale afferente alle Sezioni/Osservatori.

La valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi amministrativo-gestionali è proposta dal Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo ne terrà conto in sede di valutazione finale.

Per quanto riguarda la prestazione per l'attività scientifica, allo scopo di formulare la valutazione individuale dei Direttori di Sezione/Osservatorio si rimanda al SMVP vigente.

Performance e dematerializzazione

La Struttura tecnica, con il supporto della parte sistemistica interna dell'Istituto, e su indicazione della Direzione Generale ha promosso la realizzazione di un DB, denominato DB Performance, per la gestione del ciclo della Performance al fine di dematerializzare l'intero ciclo, includendo tutte le fasi, nonché per ottimizzare i flussi informativi legati a tali processi.

Continua l'impegno da parte dell'amministrazione ai fini dell'utilizzo del software per la gestione delle performance, la cui realizzazione *in house* del primo modulo, finalizzato alla gestione degli obiettivi dalla loro definizione, al monitoraggio infra-

annuale e alla rendicontazione finale, si è conclusa e allo stato attuale vede la necessità di organizzare una formazione mirata per gli utenti (soggetti valutati e soggetti valutatori).

Inoltre, come ulteriore sviluppo futuro ci si propone di ampliare la piattaforma DB Performance con ulteriori moduli che consentiranno la gestione della fase di assegnazione degli obiettivi attraverso un processo di condivisione degli stessi, così come descritto nei precedenti paragrafi, e l'avvio della gestione delle valutazioni per completare l'intero ciclo legato alle performance e renderlo fruibile a tutti i soggetti coinvolti.

Uno sguardo al futuro

L'Istituto si pone come obiettivo per il futuro, relativamente alla programmazione del prossimo triennio 2022-2024, quello di creare una maggiore interazione tra i documenti programmatici dell'Ente rendendo il Piano Triennale della Performance (PTP), che oggi è parte del Piano Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC), un documento separato, coerente e fortemente sinergico con la programmazione strategica scientifica e tecnologica dell'ente contenuta nel Piano triennale attività (PTA). La scelta per il triennio 2022-2024 nasce anche dall'esigenza di coniugare l'ultimo anno di realizzazione degli Obiettivi strategici scientifici, fissati nel 2020-2022, con la successiva programmazione realizzata tramite la nuova suddetta interazione.

Alla luce di questi intenti si valuteranno nel corso dell'anno 2021 una serie di interventi riassunti nei seguenti passaggi:

- la condivisione della proposta di integrazione dei principali documenti programmatici (PTA + PTP) e la conseguente scissione del PTP dal PTPC;
- la revisione e la riorganizzazione di una nuova composizione dei due documenti;
- la definizione di una nuova dimensione quale quella degli Obiettivi Generali (OG) nella programmazione istituzionale;
- la proposta di identificare 4 OG di cui 3 in linea con le macroclassi di cui alle linee guida Anvur 2015 ed uno relativo alla gestione delle attività amministrative a supporto della ricerca;
- la declinazione degli OG in Obiettivi Strategici Triennali (OST) già definiti nella attuale programmazione sia per la componente scientifica che gestionale;
- la successiva declinazione degli OST in Obiettivi Operativi Annuali (OOA) anch'essi già definiti nella attuale programmazione;
- l'allineamento della realizzazione e approvazione del PTA nel rispetto della scadenza di legge imposta dalla vigente normativa in relazione all'adozione del PTP (ovvero entro il 31 gennaio 2022).

Di seguito si elencano i contenuti degli Obiettivi proposti in questa nuova dimensione:

Obiettivi Generali di Ente decennali, che riguardano il medio-lungo periodo (10 anni), sono volti a rafforzare la posizione dell'Istituto nel panorama nazionale e internazionale nel campo delle geoscienze e si ispirano ai dettami del Piano Nazionale della Ricerca, previsti dall'art. 3 dello Statuto INGV vigente;

Obiettivi Strategici triennali, rappresentano la strategia con la quale l'Ente intende svolgere la missione assegnata e rapportarsi con i propri stakeholders. Vengono programmati su base triennale, hanno un determinato peso un proprio indicatore e target e risultano definiti in coerenza con la disponibilità delle risorse finanziarie e umane;

Obiettivi Operativi annuali, sono la declinazione operativa e progettuale finalizzata al raggiungimento degli obiettivi strategici. Vengono assegnati annualmente e sono caratterizzati da un loro peso e legati a indicatori e target.

Partendo dagli OG per arrivare agli OOA ci si propone di costruire un sistema a *matrioska* che punta a garantire la corretta consequenzialità della attività strategiche in piani d'azione operativi.

Viene presentata di seguito, in illustrazione grafica, la declinazione degli OG, OST e OOA:



La proposta di integrazione dei due documenti (PTA e PTP) servirà per :

- ordinare i dati/obiettivi, già presenti nei documenti istituzionali e nelle delibere, in un'unica e organica presentazione delle strategie dell'Ente,
- mettere in evidenza come le attività gestionali siano di supporto all'Area scientifica dell'Ente,

- sinergizzare gli obiettivi di natura scientifica, tecnologica e gestionale ai fini della misurazione del valore pubblico degli strumenti proposti dall'Ente agli stakeholders.

Nell'ottica della nuova programmazione del prossimo triennio 2022-2024, con l'adozione del nuovo SMVP, deliberato in giugno 2020, l'Ente si propone i seguenti obiettivi:

1. identificare per l'anno 2022 gli Obiettivi Strategici e Operativi relativi all'Area Gestionale per i valutati (DG, Dir. Amm.vi e Direttori di Sezione) che armonizzino il raggiungimento allo scopo di arrivare ad una prima esperienza di valutazione della Performance organizzativa di Ente;
2. aggiornare e adeguare la piattaforma web (DB Performance) per la gestione di tutte le Aree Strategiche di valutazione (A, B e C come da SMVP), degli Obiettivi Strategici e degli Obiettivi Operativi;
3. integrare, come accennato, il ciclo della performance nella programmazione strategica scientifica dell'Ente ovvero il PTA includendo anche la programmazione finanziaria per l'anno 2022;
4. Ulteriore obiettivo, inoltre, consisterà nella definizione di un percorso di valutazione anche del personale tecnico amministrativo nell'ambito del ciclo della performance, che sarà perseguito in stretta collaborazione con i "tavoli tecnici" preposti quali ConPER, CoDiGer, Anvur, DFP.

In ogni caso, proprio nell'ottica di un ampliamento della platea dei valutati e dei valutatori, l'Ente intende rafforzare il proprio impegno nella proposizione di momenti formativi per la divulgazione della cultura della Performance e specificamente della misurazione e valutazione degli obiettivi, al fine di migliorare l'intero ciclo della Performance.

Allegato 1 - Obiettivi operativi del Direttore Generale - anno 2021



SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2021

VALUTATO	Massimo BILOTTA
POSIZIONE RICOPERTA	Direttore Generale F.F.
VALUTATORE	Consiglio di Amministrazione
STRUTTURA AFFERENZA	Amministrazione Centrale

OBIETTIVI OPERATIVI GESTIONALI

Innovazione e organizzazione

Area A Obiettivo strategico	Rif. OS	Peso	Area B Obiettivo operativo	Rif. OO	Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2021
Denominazione			Descrizione		%		
Ottimizzare i tempi di realizzazione dei processi amministrativi descrizione: Tale obiettivo interesserà lo sviluppo e l'ingegnerizzazione di processi amministrativi tramite dematerializzazione e adozione di soluzioni informatiche da adottare al fine di agevolare i flussi informativi tra gli uffici e mettere a sistema le banche dati già in uso presso l'amministrazione ovvero realizzare nuove piattaforme per la gestione dei dati amministrativi	OS1	80%	Avvio testing del modulo trasferite nella piattaforma di gestione delle presenze	1.1	20%	Predisposizione di manuale operativo di gestione delle trasferite in modalità digitale	Ottimizzazione dei tempi di lavorazione delle missioni
			Implementazione DB piattaforma accessi per l'area ristorazione della sede legale	1.2	20%	Utilizzo della piattaforma	A partire dal 2° trimestre 2021 al fine di aumentare la condivisione dello strumento tra il personale ai fini dell'ottimizzazione del servizio ristoro
			Implementazione del DB Performance per l'avvio del ciclo relativamente alla fase di condivisione degli obiettivi	1.3	20%	Rilascio DB test	Incrementare le funzionalità della piattaforma
			Studio e analisi per la proposta di un form finalizzato alla gestione e rendicontazione del lavoro in modalità agile	1.4	20%	Realizzazione del form	Entro il 1° Quadrimestre 2021
			Dematerializzazione sistema documentale	1.5	20%	Presentazione nuova piattaforma gestione documentale entro 1/3/2021	Affiancamento all'attuale sistema (utilizzo in parallelo)
			totale peso OS1		100%		
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente descrizione: In relazione a tale obiettivo strategico e alla luce delle innovazioni normative a cui l'ente deve adeguarsi si rende necessario lo studio e la definizione di una riorganizzazione che possa adempiere a quanto richiesto in modo tempestivo. Inoltre, le mutate esigenze nate da nuove sfide nel campo della ricerca creano la necessità di rafforzare la struttura amministrativa al fine di supportare adeguatamente il comparto scientifico e tecnologico dell'Ente.	OS2	20%	Attuazione del Lavoro Agile come da normativa vigente	2.1	50%	Presentazione della proposta al Consiglio di Amministrazione per attuazione piano lavoro agile	entro il 30/06/2021
			Riorganizzazione dell'amministrazione centrale in base alla sopravvenuta normativa e mutate esigenze	2.2	50%	Presentazione proposta di riorganizzazione dell'AC al CdA	entro il 30/04/2021
			totale peso OS2		100%		
Totale peso OS Innovazione e organizzazione		100%	Totale peso Obiettivi OS1 e 2		100%		

Etica, legalità e trasparenza

Area A Obiettivo strategico	Rif. OS	Peso	Area B Obiettivo operativo	Rif. OO	Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2021
Denominazione			Descrizione		%		
Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii. descrizione: Tale obiettivo riveste una particolare importanza per la necessità di garantire, da un lato l'azione di contrasto alla corruzione di cui alla Legge 190/2012 e dall'altro la trasparenza nel rispetto delle previsioni contenute nel D.Lgs. 33/2013.	OS3	100%	Organizzazione giornate formative indirizzate ai Referenti anticorruzione al fine di renderli partecipi alle attività relative alle misure previste nel piano anticorruzione e trasparenza	3.1	20%	Almeno due sessioni formative con la partecipazione dell'80% Referenti	La prima sessione entro il primo semestre; la seconda sessione entro il 31/12/2021
			Aggiornamento del Nuovo Codice di Comportamento	3.2	20%	Nuovo Codice di Comportamento INGV	Presentazione del Codice al CdA entro il 30/06/2021
			Completamento della mappatura dei processi specifici dell'Ente con riferimento alle aree prioritarie di cui al Piano Triennale Integrato 2020 - 2022 (Reclutamento -Appalti e Contratti pubblici - Gestione finanziaria)	3.3	40%	Numero Macro-processi mappati	Almeno due
			Migliorare il ciclo di vita dei progetti di ricerca INGV da realizzare con call INGV	3.4	20%	Schema di disciplinare Ciclo di vita dei progetti di ricerca	Presentazione dello schema di disciplinare al CdA entro il 31/12/2021
Totale peso OS Etica, legalità e trasparenza		100%	Totale peso Obiettivi OS3		100%		

Promozione delle politiche del personale

Area A Obiettivo strategico	Rif. OS	Peso	Area B Obiettivo operativo	Rif. OO	Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2021
Denominazione			Descrizione		%		
Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali			Formazione su tematiche epidemiologiche COVID	4.1	50%	Formalizzazione accordo con Istituto Superiore di Sanità	Entro il primo semestre 2021

descrizione: L'obiettivo è la capacità dell'organizzazione di garantire e migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro.	OS4	100%	Avvio di un progetto sul benessere organizzativo in collaborazione con la consigliera di fiducia	4.2	50%	Proposta di progetto	Entro il 31/12/2021
Totale peso OS Promozione politiche del personale		100%	Totale peso Obiettivi OS4		100%		
Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione e potenziamento delle politiche di diffusione e comunicazione della ricerca							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2021
Denominazione	Rif. OS		Descrizione	Rif. OO	%		
Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders							
descrizione: l'obiettivo è la capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze e aspettative sempre più dinamiche della comunità scientifica e pubblica, attraverso una serie di iniziative volte alla comunicazione e all'informazione sui rischi naturali.	OSS	100%	Presentazione di un progetto di percorsi didattici da realizzare in modalità multimediale e realtà virtuale	5.1	100%	Proposta di progetto	Illustrare al CdA il progetto entro il 31/12/2021
Totale peso OS Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione e potenziamento delle politiche di diffusione e comunicazione della ricerca		100%	Totale peso Obiettivi OSS		100%		