



Delibera n. 6/2022

25 febbraio 2022

Oggetto: Ratifica Decreto Presidente n. 5/2022 del 31/01/2022 concernente il “Piano Triennale per la Performance 2022- 2024 dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia”

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTO il Decreto Legislativo 29 settembre 1999, n. 381, costitutivo 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 7 agosto 2015, n. 124”;
- VISTO lo Statuto dell’INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020, emanato con Decreto del Presidente n. 78/2020 del 27/10/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale – Avviso di emanazione di cui al Comunicato su Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 264 del 24 ottobre 2020 e, in particolare, l’art. 7, comma 6, lett. 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 Decreto del Ministro dell’Università e della Ricerca n. 229 del 19/02/2021, con il quale il Prof. Carlo DOGLIONI è stato nominato Presidente dell’INGV;
- VISTO il Decreto del Ministro dell’Università e Ricerca n. 1200 del 30/12/2019, con il quale la Prof.ssa Francesca BOZZANO e il Prof. Roberto SCARPA sono stati nominati Consiglieri di Amministrazione dell’INGV;
- VISTO il Decreto del Ministro dell’Università e Ricerca n. 986 del 24/10/2019, con il quale il Dott. Fabio FLORINDO e il Dott. Gilberto SACCOROTTI sono stati nominati Consiglieri di Amministrazione dell’INGV;
- VISTO il Decreto n. 5, adottato d’urgenza dal Presidente in data 31/01/2022, concernente il “Piano Triennale per la Performance 2022- 2024 dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia”;
- VERIFICATA la necessità e l’urgenza di procedere;
- su proposta del Presidente,



DELIBERA

La ratifica del Decreto Presidente n. 5/2022 del 31/01/2022, avente a oggetto il “Piano Triennale per la Performance 2022 - 2024 dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia”.

Il predetto Decreto è allegato alla presente Delibera, della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Firmato il 11/03/2022

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 11/03/2022

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Maria Valeria INTINI)

Il Presidente
(Prof. Carlo DOGLIONI)



DECRETO DEL PRESIDENTE n. 5 del 31/01/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE PER LA PERFORMANCE 2022 – 2024 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'INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020, e pubblicato sul Sito WEB istituzionale –Avviso di emanazione di cui al Comunicato su Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana -Serie generale -n. 264 del 24 ottobre 2020, ed in particolare l'art. 7, comma 6 lett. c);

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 di Amministrazione, Contabilità e Finanza, Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 55/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;

Visto il Regolamento del Personale, emanato con Decreto del Presidente n. 12 del 25 febbraio 2021, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;

Visto il Decreto del Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca n. 229 del 19/2/2021, con il quale il Prof. Carlo DOGLIONI è stato nominato Presidente dell'INGV;

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 per la Performance, 2021 – 2023 approvato con Decreto del Presidente n. 8 del 29/01/2021;

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, così come modificato con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 69 del 30/04/2021;

Vista la Delibera del Consiglio di amministrazione n. 203 del 26/11/2021 recante "Linee d'indirizzo del Piano della Performance 2022 - 2024" ;

Nelle more dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, relativo all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione;

Considerato il carattere di urgenza;

DECRETA

1. di approvare il Piano Triennale per la Performance 2022 – 2024 dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia che, allegato al presente Decreto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
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

Carlo Doglioni / ArubaPEC S.p.A.

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.)*



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

PIANO TRIENNALE PER LA PERFORMANCE

ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs n.150/2009 e s.m.i.

2022 | **2024**

GENNAIO 2022



Indice

INTRODUZIONE

- | | |
|--|---|
| 1. L'INGV | 4 |
| 2. Le risorse di personale | 5 |
| 3. Le risorse finanziarie | 7 |
| 4. Le Aree Strategiche, Obiettivi Strategici e Obiettivi operativi della performance amministrativo-gestionale | 9 |

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 10

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 11

- | | |
|--|----|
| 5. Il Direttore Generale | 12 |
| 6. I Dirigenti Amministrativi | 12 |
| 7. I Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatorio | 13 |

COMPORAMENTI E COMPETENZE 14

- | | |
|-----------------------------------|----|
| Performance e dematerializzazione | 16 |
|-----------------------------------|----|

Allegato 1 - Aree e gli Obiettivi strategici amministrativo gestionali per il triennio 2022 – 2024 (Rif. Delibera del Consiglio di amministrazione n. 203 del 26/11/2021) 18

1 | L'INGV

L'anno 2022 si apre con una situazione socio-economica-sanitaria che ancora risente dell'emergenza pandemica da Covid-19. Detto stato di emergenza sanitaria, annunciato con Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, ha fortemente influenzato le modalità di lavoro quotidiano (es. lo smart-working) e ha portato come conseguenza la necessità di rimodulare, nel corso del 2021, gli obiettivi di performance dei valutati, calibrandoli maggiormente rispetto alle nuove e diverse realtà di lavoro da affrontare.

La prima annualità del 2022-2024 sarà caratterizzata da significativi cambiamenti dal punto di vista organizzativo, tra cui si evidenzia l'avvicinarsi tra agosto e settembre 2022 dei Direttori di Dipartimento e di Sezione in applicazione dei Regolamenti di Ente. Si ricorda inoltre che il 4 giugno 2021 con Delibera n. 107/2021 è stato nominato il nuovo Direttore Generale dell'INGV.

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. In detto SMVP venivano indicate delle nuove figure da inserire nel ciclo della Performance a partire dall'anno 2021. In considerazione del perdurare della pandemia, il Consiglio di Amministrazione INGV con Delibera n. 69 del 30/04/2021 ha ritenuto di posticipare al 2022 il kick-off del coinvolgimento di dette figure gestionali nel Ciclo della Performance.

Dal punto di vista normativo, nel corso del 2021, con il D.L. n.80 del 9/06/2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021 è stata prevista, all'art. 6, l'adozione di un unico *Piano integrato di attività e di organizzazione* per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Il Piano, avrà durata triennale con aggiornamento annuale ed è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corrruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.

L'adozione di un Piano Unico per la programmazione risponde all'esigenza di semplificare gli adempimenti già in essere per le pubbliche amministrazioni, ma anche quella di avviare una sorta di "mappatura del cambiamento" nelle strategie di programmazione delle pubbliche amministrazioni.

Per gli enti di ricerca, lo strumento di programmazione è rappresentato dal Piano triennale attività, aggiornato annualmente, di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016, secondo il quale al comma 1 "*Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di*

indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale”.

2 | Le risorse di personale

Alla data del 31/12/2021 risultano in servizio:

- n. 848 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- n. 65 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato; pertanto, le unità di personale con contratto di lavoro subordinato sono complessivamente 913.

Ai predetti 913 dipendenti si aggiungono:

- titolari di assegni di ricerca: 86;
- titolari di borse di studio: 12;
- incaricati di ricerca: 114.

Ne consegue che complessivamente operano, a vario titolo, presso l'INGV 1.125 unità di personale. La consistenza organica sopra illustrata è dettagliata nel prospetto che segue.

CONSISTENZA ORGANICA INGV											
PERS. DI RUOLO											
PROFILI	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
DIRIGENTE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Parz. Dirigenti	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
DIRIGENTE DI RICERCA	1	3	-	1	5	7	3	5	2	2	29
PRIMO RICERCATORE	-	10	4	7	15	24	8	16	10	10	104
RICERCATORE	1	17	9	14	31	50	40	37	22	12	233
Parz. Ricercatori	2	30	13	22	51	81	51	58	34	24	366
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	1	-	-	1	-	1	4	-	-	7
PRIMO TECNOLOGO	3	3	1	-	4	5	9	2	3	2	32
TECNOLOGO	10	29	6	8	20	21	7	19	13	6	139

Parz. Tecnologi	13	33	7	8	25	26	17	25	16	8	178
GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
RICERCATORE GEOFISICO	-	6	-	-	-	-	-	1	-	-	7
Parz. Ruolo a esaurimento	-	6	-	-	-	-	-	1	1	-	8
CTER IV	10	8	1	1	5	13	4	14	-	-	56
CTER V	19	5	1	3	8	3	6	6	1	3	55
CTER VI	8	5	1	10	13	4	5	16	6	-	68
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	37	18	3	14	26	20	15	36	7	3	179
OPERATORE TECNICO VI	5	3	-	-	1	-	1	-	-	-	10
OPERATORE TECNICO VII	9	-	-	-	2	-	3	2	1	-	17
OPERATORE TECNICO VIII	12	2	-	4	1	2	4	2	-	-	27
Parz. Operatori tecnici	26	5	-	4	4	2	8	4	1	-	54
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE IV	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE V	8	1	-	1	-	-	-	-	-	1	11
Parz. Funzionari di amministrazione	8	2	-	1	1	-	-	-	-	1	13
CAM V	2	3	-	-	1	-	-	-	-	-	6
CAM VI	1	-	-	-	3	1	1	1	-	-	7
CAM VII	7	2	1	7	3	1	1	-	-	1	23
Parz. Collaboratori di amministrazione	10	5	1	7	7	2	2	1	-	1	36
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE VII	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE VIII	6	1	-	1	-	-	2	-	-	-	10
Parz. Operatori di amministrazione	8	1	-	1	-	-	2	-	-	-	12
TOTALE PERSONALE DI RUOLO	106	100	24	57	114	131	95	125	59	37	848
PERS. NON DI RUOLO											
PROFILI	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
RICERCATORE	-	-	1	2	-	1	1	2	-	-	7
Parz. Ricercatori	-	-	1	2	-	1	1	2	-	-	7
TECNOLOGO	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	19

Parz. Tecnologi	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	19
CTER VI	1	7	-	3	7	3	-	6	3	1	31
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	1	7	-	3	7	3	-	6	3	1	31
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE V	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
Parz. Funzionari di amministrazione	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
CAM VII	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Parz. Collaboratori di amministrazione	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTALE PERS. NON DI RUOLO	8	11	3	7	11	6	3	10	4	2	65
TOTALE GENERALE PERSONALE	114	111	27	64	125	137	98	135	63	39	913
ALTRO PERSONALE											
TIPOLOGIE	AC	OV	MI	PA	OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
ASSEGNISTI	1	6	8	7	15	12	12	13	9	3	86
BORSISTI	-	1	-	-	-	2	2	4	1	2	12
INCARICATI DI RICERCA	1	17	1	8	9	28	17	13	11	9	114
TOTALE GENERALE ALTRO PERSONALE	2	24	9	15	24	42	31	30	21	14	212
TOTALE RISORSE UMANE	116	135	36	79	149	179	129	165	84	53	1.125

3 | Le risorse finanziarie

Come si evince dal Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022, le risorse ordinarie che si prevede di accertare nel corso dell'esercizio sono pari a € 108.713.900,00, al netto delle partite di giro. Tra le entrate previste, oltre al contributo ordinario di funzionamento è incluso il contributo dal Dipartimento della Protezione Civile previsto ai sensi dell'art. 7 del D.L. n. 120/21, le assegnazioni di cui alla Legge n. 205/17 e al D.L. n. 50/2017, le assegnazioni per attività a valenza internazionale per la realizzazione dei progetti EPOS ed EMSO, le assegnazioni previste per i progetti infrastrutturali PON GRINT e PON InSEA, il contributo per la realizzazione del progetto Pianeta Dinamico e i programmi di cui al D.M. 737/2021.

L'esercizio finanziario 2022 costituisce la seconda annualità del Piano triennale di attività 2021 - 2023, adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 126 del 06/07/2021, approvato ai sensi dell'art. 7 comma 2 del D.Lgs. 218/2016 con nota

MUR prot. n. 15875 dell'8/11/2021 e la sfida da affrontare, dal 2022, sarà anche quella di dare attuazione ai programmi contenuti nel Programma Nazionale della Ricerca 2021- 2027.

ENTRATE	2021	2022
DESCRIZIONE	PREVISIONI DEFINITIVE	PREVISIONI INIZIALI
Trasferimenti correnti	124.792.955,14	108.498.783,00
Entrate extratributarie	-	-
Entrate in conto capitale	-	-
Entrate da riduzione di attività finanziarie	537.587,64	215.117,00
Accensione Prestiti	-	-
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-	-
<i>Parziale Entrate al netto delle partite di giro</i>	<i>125.330.542,78</i>	<i>108.713.900,00</i>
Entrate per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	12.617.000,00
TOTALE	137.947.542,78	121.330.900,00
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE (QUOTA NON VINCOLATA)/Cassa iniziale presunta	8.617.396,86	-
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE (QUOTA A DESTINAZIONE VINCOLATA)	82.665.552,92	-
TOTALE ENTRATE	229.230.492,56	121.330.900,00
USCITE	2021	2022
DESCRIZIONE	PREVISIONI DEFINITIVE	PREVISIONI INIZIALI
Spese correnti	186.630.369,87	104.737.733,00
Spese in conto capitale	29.480.771,69	3.151.418,00
Spese per incremento attività finanziarie	-	300.000,00
Rimborso Prestiti	502.351,00	524.749,00
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	-	-
<i>Parziale Uscite al netto delle partite di giro</i>	<i>216.613.492,56</i>	<i>108.713.900,00</i>
Uscite per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	12.617.000,00
TOTALE	229.230.492,56	121.330.900,00
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE	-	-
TOTALE USCITE	229.230.492,56	121.330.900,00

La ripartizione dei budget assegnati alle Sezioni è stata prevista in funzione dei piani di fabbisogno presentati dai direttori delle Sezioni.

La principale voce di spesa è costituita dalle spese di personale che passa da € 55.751.861,00 a € 62.921.686,00. Rispetto alle previsioni iniziali dell'esercizio 2021 tale importo evidenzia un incremento di € 7.169.825,00 giustificati dalla previsione di incremento delle unità di personale in attuazione del piano assunzionale ordinario, dei piani di reclutamento straordinari di cui ai D.M. n. 802/2020 e n. 614/2021. Obiettivo del 2022 sarà quello di avviare le procedure per lo sviluppo professionale del personale INGV e di rafforzare ulteriormente le politiche assunzionali dell'Ente per affrontare le prossime sfide in tema di ricerca scientifica e tecnologica. 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 allegato al Bilancio di previsione dell'ente per l'anno 2022 pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente/Bilanci.

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

4 | Aree strategiche, obiettivi strategici e operativi della Performance amministrativo-gestionale

Il Piano Triennale della Performance (PTP) 2022-2024 pur consolidando la struttura di quanto presentato nei piani passati, intende presentare in modo più completo e sinergico la relazione tra le aree di valutazione della Performance.

Le aree di valutazione della Performance INGV sono tre:

- Area Strategica Organizzativa
- Area Strategica Individuale
- Area dei Comportamenti e Competenze

Il 2022 presenta una significativa innovazione rispetto agli anni passati in quanto nel presente documento vengono aggiornati sia i contenuti delle Aree Strategiche, inclusi in ogni area di valutazione, sia gli Obiettivi Strategici. Si distingue come innovativo in questo documento di programmazione il livello dell'Area di valutazione della Performance Organizzativa che, oltre a presentarsi con suoi pertinenti Aree Strategiche e Obiettivi Strategici, si completa con l'individuazione di una nuova dimensione quale quella degli Obiettivi Operativi Organizzativi. Detta Area Organizzativa avrà un peso maggiore e rilevante per le figure apicali gestionali (es. Direttore Generale, Dirigenti Amministrativi) sulle quali, per mansione e responsabilità, poggia e dipende la strategia organizzativa dell'Ente, sia riguardo le politiche del personale che i processi amministrativi che governano la vita gestionale dell'INGV.

Il PTP 2022-2024 si pone l'ambito obiettivo di rendere sinergici i contenuti e le finalità delle tre citate Aree di valutazione cercando di porle in debita relazione, tramite l'assegnazione di obiettivi operativi concatenati tra le diverse figure valutate.

Nell'allegato 1 del presente PTP si riportano le Aree strategiche e gli Obiettivi Strategici, già approvati dal Consiglio di Amministrazione con propria Delibera n. 203 del 26/11/2021. Dagli obiettivi strategici amministrativo-gestionali derivano gli obiettivi operativi organizzativi e individuali annuali del Direttore Generale. Da questi ultimi discendono gli obiettivi operativi dei Dirigenti amministrativi, che verranno assegnati con apposito decreto del Direttore Generale. Anche gli obiettivi gestionali dei Direttori di Sezione discendono da quelli del Direttore Generale e verranno assegnati con apposita Delibera del Consiglio di Amministrazione, unitamente a quelli di carattere scientifico.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi individuati per il miglioramento della vita istituzionale e, laddove applicabile, a quella dei cittadini.

Trascorsi otto anni dalla sua emanazione la Legge sulla Performance è stata modificata con il D.Lgs. 74/2017 che ha rafforzato l'enfasi sull'ascolto dell'utenza e, più in generale, sulla valutazione delle performance organizzative.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo di tutte le Pubbliche amministrazioni sono chiamati a gestire in modo trasparente le attività gestionali ottimizzando l'utilizzo delle risorse di personale e finanziarie necessarie per la realizzazione di dette azioni.

Nel linguaggio della Performance quanto detto corrisponde al concetto di "performance organizzativa".

Essa concerne, dal punto di vista generale, sinteticamente in:

- attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- attuazione di piani e programmi e misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- mappatura, ottimizzazione dei tempi, armonizzazione e dematerializzazione dei procedimenti amministrativi;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance organizzativa rappresenta, per quanto detto, un proposito a respiro istituzionale ed è per questo che, nella dimensione INGV, assume un aspetto rilevante in primis per la figura del Direttore Generale, responsabile di tutta l'attività amministrativa dell'Ente. È il Direttore Generale che, a sua volta tramite assegnazione di specifici obiettivi organizzativi e individuali, coinvolge i Dirigenti amministrativi e le altre figure di responsabilità, quali i Direttori di Sezione, per il miglioramento dell'attività organizzativa ai fini di una risposta corale alle sopra citate finalità.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli sforzi e il coraggio non sono abbastanza senza uno scopo ben preciso e una direzione da seguire. (**John F. Kennedy**)

La performance individuale, ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n.150/2009, rappresenta l'insieme dei risultati raggiunti dall'individuo che opera nell'organizzazione, in termini di conseguimento degli obiettivi assegnati.

È di tutta evidenza che la dimensione della Performance individuale rappresenti uno strumento applicato all'individuo valutato affinché abbia chiara la direzione e le finalità dell'azione amministrativa e che, con le proprie attività, contribuisca al raggiungimento di un miglioramento della vita organizzativa dell'Ente.

Alla luce delle novità introdotte con il SMVP vigente e in vista del suo aggiornamento per il 2022, così come richiesto dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, come modificato dal D. Lgs. n.74/2017, il ciclo di valutazione della performance dell'INGV, per l'anno 2022, riguarderà i seguenti soggetti:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti amministrativi;
- i Direttori di Dipartimento;
- i Direttori di Sezione/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.

5 | Direttore Generale

Il ciclo della performance del Direttore Generale inizia dall'assegnazione degli obiettivi operativi per l'anno 2022 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 negli anni 2020 e 2021 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 alcuni obiettivi operativi assegnati sono stati 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 2022 sarà:

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

6 | 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.

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;

- avviare le procedure dedicate allo sviluppo professionale del personale INGV;
- garantire la partecipazione del personale alle attività formative;
- supportare la Direzione Generale per l'attuazione dei progetti PNRR.

Per la Direzione del Bilancio si prevedranno obiettivi volti a:

- rispondere alle nuove sfide di digitalizzazione;
- effettuare una ricognizione delle postazioni lavorative al fine di migliorare le condizioni di lavoro;
- garantire la partecipazione del personale alle attività formative;
- supportare la Direzione Generale per l'attuazione dei progetti PNRR.

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 2022 ai Dirigenti amministrativi.

7 | 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 e 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. Declinando gli obiettivi strategici scientifici triennali, ai Direttori di Dipartimento sono assegnati gli obiettivi operativi triennali con l'indicazione della quota percentuale di atteso raggiungimento 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 (Vulcani, Terremoti e Ambiente).

I Direttori di Dipartimento rientrano inoltre tra le figure coinvolte nel ciclo della Performance, quale soggetti valutati. Il raggiungimento dei loro obiettivi viene valutato dal Consiglio di Amministrazione in seguito alla presentazione di una relazione a consuntivo dell'attività svolta, al fine dell'attribuzione dell'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 e rientrano nel ciclo della Performance in qualità di soggetti valutati.

Ai Direttori di Sezione/Osservatorio, essendo responsabili di:

- attività scientifica della Sezione/Osservatorio e dei suoi risultati;
- attività istituzionali di sorveglianza e monitoraggio dell'Osservatorio;
- 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 che 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 del Direttore Generale).

Vista la maturità raggiunta dalle figure di Direttore di Sezione/Osservatorio nella gestione del ciclo della Performance, al momento della stesura del presente documento è in corso di applicazione l'iter, che verrà poi espressamente indicato nel SMVP 2022, che dà facoltà al valutato (Direttore di Sezione/Osservatorio) di sottomettere una proposta di obiettivo operativo individuale al rispettivo valutatore (DG e CdA). La conclusione della fase di confronto tra la proposta del valutato e la finalizzazione dell'obiettivo da parte del valutatore, sarà l'assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione degli obiettivi operativi individuali annuali 2022 per i Direttori di Sezione/Osservatori.

E' bene ricordare che la valutazione dei risultati conseguiti dai Direttori di Sezione/Osservatori 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.

COMPORAMENTI E COMPETENZE

Le linee guida n. 2/2017 del Ministero della Funzione Pubblica, redatte ai sensi del d.lgs. 150/2009, includono uno specifico capitolo sui "comportamenti" realizzati dal valutato che opera nell'organizzazione. Questa componente, che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa, è particolarmente importante nel momento dell'assegnazione degli obiettivi di risultato, in quanto è bene che il valutatore indichi e formalizzi anche i comportamenti attesi sin dalla fase di programmazione.

Al fine di garantire una piena attuazione di quanto previsto dalle normative e per creare uno strumento finalizzato allo sviluppo e alla crescita di dipendenti e dirigenti, si è evidenziata la necessità di declinare i comportamenti a livello individuale, distinguendo gli oggetti di valutazione sulla base dei compiti e del ruolo ricoperto dal singolo all'interno dell'organizzazione. È di tutta evidenza come la componente Comportamenti e Competenze abbia un peso maggiore nei ruoli apicali gestionali, quali ad esempio il Direttore Generale e i Dirigenti amministrativi.

Per poter introdurre una logica di gestione strategica delle risorse umane basata sulle competenze, si ritiene necessario identificare/indicare i criteri atti a definire i comportamenti necessari per svolgere le diverse attività organizzative. I comportamenti e le competenze possono essere costruiti sulla base di logiche differenti a partire, ad esempio, dall'organizzazione presente nell'amministrazione piuttosto che dai ruoli o dalle posizioni o anche dai diversi obiettivi strategici.

Tali comportamenti possono essere descritti sia in termini generali sia attraverso la definizione del livello atteso per ciascun ruolo/posizione organizzativa. Pertanto, visto che i comportamenti attengono al "come" un'attività viene svolta all'interno dell'amministrazione, viene attribuita una specifica rilevanza alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

A modello ispiratore viene qui di seguito illustrato quanto introdotto dal Cabinet Office del Governo britannico nel 2019, che ha inoltre previsto la declinazione di ogni specifico comportamento per ciascun livello organizzativo.



I criteri applicati all'INGV per la valutazione della componente Comportamenti e Competenze sono qui di seguito elencati. Come già riportato i criteri variano a seconda del livello/contesto organizzativo in cui opera il valutato.

- C.1. Governance;
- C.2. Leadership e innovazione;
- C.3. Gestione organizzativa;
- C.4. Relazioni e comunicazione;
- C.5. Differenziazione dei giudizi

PERFORMANCE E DEMATERIALIZZAZIONE

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance INGV, con il supporto della parte sistemistica interna dell'Istituto, e su indicazione della Direzione Generale, ha promosso la realizzazione di uno strumento informatico, denominato DB Performance, per la gestione del ciclo della Performance al fine di dematerializzare l'intero ciclo, nonché per ottimizzare e facilitare i flussi informativi legati a tali processi.

Il DB al momento prevede la dematerializzazione dei seguenti passaggi:

- l'accettazione degli obiettivi;
- i monitoraggi infrannuali e di fine anno;
- la rimodulazione degli obiettivi, ove necessario;
- la proposta di autovalutazione
- la nota di accettazione dell'autovalutazione oppure una nuova proposta di valutazione.
-

Le figure attualmente indicate come "valutati" nel SMVP vigente sono:

- il Direttore Generale
- i Direttori di Dipartimento
- i Dirigenti Amministrativi
- i Direttori di Sezione/Osservatorio

Tutti i sopraindicati valutati hanno ricevuto una formazione teorico/pratica sul DB nel corso dell'ultimo trimestre del 2021.

Nel 2022 il DB si arricchirà di un ulteriore passaggio previsto nel ciclo e che verrà approvato con il SMVP 2022: si tratta della condivisione dell'obiettivo, fase antecedente la definizione dello stesso. Tale passaggio prevederà che al valutato venga data facoltà di proporre i propri obiettivi al valutatore che, a sua volta, potrà accettarli, accettarli con modifica, oppure non accettarli e definire/assegnare nuovi obiettivi. Questa nuova fase verrà gestita dal DB, strutturando gli scambi tra valutato e valutatore tramite "notifiche" gestite via mail.

Il completamento dell'utilizzo del DB Performance prevede i seguenti passaggi da implementare:

- integrazione di tutte le fasi del ciclo;
- utilizzo a pieno regime da parte dei valutati e dei valutatori attuali;
- realizzazione dello strumento di output della documentazione necessaria per la valutazione;
- inserimento nel sistema dei nuovi valutati e dei nuovi valutatori (con indispensabile aggiornamento dell'anagrafe istituzionale del personale);
- formazione ai nuovi valutati e valutatori;
- pieno utilizzo del DB da parte di tutte le figure dei valutati e dei valutatori.

Allegato 1 - Aree e gli Obiettivi strategici amministrativo gestionali per il triennio 2022 - 2024 (Rif. Delibera del Consiglio di amministrazione n. 203 del 26/11/2021)

1. Area strategica: INNOVAZIONE E FUNZIONAMENTO

L'area riguarda tutte le azioni finalizzate ad ottenere dei miglioramenti in termini di adozione di nuovi strumenti di gestione, analisi e ottimizzazione dei processi organizzativi tali da consentire un tempestivo adattamento alle esigenze dell'amministrazione, anche finalizzati a garantire il rispetto delle vigenti normative in tema di trasparenza e contrasto alla corruzione.

Il peso dell'area è pari al 40%

1. Obiettivo strategico: Analisi, ottimizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi

Tale obiettivo si prefigge l'analisi e l'ottimizzazione dei processi e la conseguente loro informatizzazione a valle di un'analisi indirizzata alla definizione di strategie e azioni mirate ad una più efficace ed efficiente azione gestionale.

Il peso dell'obiettivo è pari al 70%.

2. Obiettivo strategico: Etica, legalità e trasparenza

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 30%.

2. Area strategica: GESTIONE RISORSE UMANE

L'area interessa tutte le azioni messe in atto dall'Amministrazione per promuovere e attuare le politiche del personale finalizzate alla valorizzazione e crescita delle professionalità, alla creazione di un ambiente e un clima lavorativo ottimale, nonché alla realizzazione di una nuova e più dinamica organizzazione. Azioni necessarie per affrontare nuove sfide sia in ambito scientifico che gestionale.

Il peso dell'area è pari al 30%.

3. Obiettivo strategico: Promozione delle politiche del personale

Tale obiettivo si prefigge di garantire le politiche legate al benessere lavorativo, alle pari opportunità, allo sviluppo professionale sia dal punto di vista formativo che professionale e favorire l'adozione di nuove soluzioni organizzative.

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

3. Area strategica: SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA, TECNOLOGICHE E DI TERZA MISSIONE

L'area include tutte le azioni messe in atto dall'Amministrazione al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi scientifici, tecnologici e delle attività relative alla terza missione previsti nel Piano Triennale Attività.

Il peso dell'area è pari al 30%

4. Obiettivo strategico: Adozione di strategie e soluzioni efficaci per semplificare e velocizzare la gestione delle procedure relative allo svolgimento di attività di ricerca, tecnologiche e di terza missione.

Tale obiettivo intende ottimizzare i processi amministrativo-gestionali delle attività proprie dei ricercatori e tecnologi, al fine di migliorare il supporto informativo, tecnico-informativo e formativo nei diversi ambiti legati alle attività di ricerca, tecnologiche e di terza missione.

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

GENNAIO 2022

|