



PIANO DELLA PERFORMANCE

2015 – 2017

Indice

1. Presentazione del piano della performance 2015-2017

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

2.2 Cosa facciamo

2.3 Come operiamo

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e missione

3.2 La struttura organizzativa

3.3 L'amministrazione "in cifre"

4. Analisi del contesto esterno ed interno

5. L'albero della performance

6. Gli obiettivi strategici

7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

7.1 Indirizzo Strategico "Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali"

7.2 Indirizzo Strategico "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali"

7.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

7.3.1 Direttori di Sezioni Scientifiche e Tecnologiche

7.3.2 Schede individuali per la valutazione dei Dirigenti dell'Amministrazione centrale

8. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

8.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di predisposizione del piano

8.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

8.3 Azioni di miglioramento per il ciclo di gestione della performance

1. Presentazione del piano della performance 2015-2017

Il Piano della Performance si inserisce all'interno delle azioni del Ciclo della Performance individuate dal D.Lgs. n. 150/2009 ed integrate dalla Delibera CiVITn. 6 del 2013 finalizzata a concentrare "l'attenzione su alcuni elementi ritenuti prioritari, sia alla luce dei risultati di monitoraggio a conclusione del primo ciclo di gestione della performance, sia alla luce dei provvedimenti normativi nel frattempo intercorsi".

Nell'ambito di tale ciclo, il Piano costituisce un'importante fase di un ben più ampio processo che va dalla pianificazione al monitoraggio e alla misurazione, fino ad arrivare alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso ed a quella individuale come contributo del singolo al raggiungimento dei risultati.

Il Piano della Performance 2015-2017, qui presentato, costituisce un aggiornamento del piano 2014-2016 e descrive gli obiettivi, gli indicatori e i target che OGS intende raggiungere, in coerenza con le risorse umane e finanziarie assegnate e in un'ottica di piena trasparenza.

Tramite questo Piano l'Ente conferma la propria volontà di rispettare e applicare quanto stabilito dal D.Lgs 150/2009, non solo in termini di conformità formale al dettato normativo ed agli indirizzi della ex CiVIT, ma soprattutto in termini di corretta applicazione degli strumenti individuati dal Decreto Legislativo, nell'ottica di un processo di miglioramento progressivo e continuo dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, si condividono le finalità del Ciclo della Performance come espresse nella Delibera CiVIT n. 6 del 2013:

1. fornire indicazioni utili a realizzare un migliore **collegamento** tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti;

2. promuovere un ciclo della *performance* "**integrato**" che comprenda gli ambiti relativi alla *performance*, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del relativo Piano, alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione;

3. garantire una migliore fruibilità all'esterno delle informazioni prodotte e una migliore **comparabilità** della *performance* delle amministrazioni, anche tramite l'utilizzo delle potenzialità derivanti dall'avvio del portale della trasparenza;

4. consentire un'effettiva valutazione della efficacia, efficienza ed economicità dell'attività delle pubbliche amministrazioni ai fini della erogazione dei **servizi** pubblici destinati direttamente o indirettamente a soddisfare le esigenze dei cittadini.

In quest'ottica l'OGS ha dato avvio ad un processo, convinto e motivato, di analisi, riflessione e condivisione all'interno dell'Ente sulle tematiche legate alla performance. A tale proposito, si sottolinea come gli Enti di Ricerca rappresentino un contesto molto diverso dalle altre P.A. Spesso, peraltro, l'eccessivo numero di adempimenti da soddisfare rischia di frenare l'attività stessa dell'Ente, in particolare in un momento economico che richiede pronta capacità di innovazione e velocità d'azione. In un quadro normativo così complesso, l'utilizzo di tanti strumenti (Documento di Visione Strategica decennale, Piani Triennali di attuazione dei Documenti di Visione Strategica, Bilancio previsionale, Conto Consuntivo, Piano della performance, Relazione sulla Performance, Programma triennale trasparenza) imposti dalla normativa – strumenti ai quali si aggiungono documenti da redigere su disposizione del MIUR, dell'ANVUR (VQR e valutazione della cosiddetta Terza Missione) o su richiesta di enti nazionali quali l'ISTAT – pone infatti un serio problema non solo di ridondanza di informazioni



fornite, ma anche di efficacia ed efficienza proprio di quell'azione amministrativa che si vuole riformare in termini di performance.

A tutto ciò vanno aggiunti gli aspetti relativi alla scarsità di risorse a disposizione, oltre alla difficoltà di organizzare e sviluppare un sistema di rilevazione e di analisi dei dati che gestisca coerentemente le informazioni da visualizzare nella documentazione richiesta dalla normativa o dalle altre amministrazioni summenzionate.

La consulta dei presidenti degli EPR vigilati dal MIUR ha più volte evidenziato tali problematiche segnalando la forte peculiarità che caratterizza gli Enti preposti a realizzare politiche di ricerca ed innovazione e che li diversifica in maniera sostanziale da altri Enti per le tipologie di prodotti/servizi offerti e per la missione stessa.

Gli aspetti summenzionati sono stati peraltro fatti presenti dal Presidente e dal Direttore Generale di OGS in occasione della visita a Trieste da parte dei rappresentanti dell'ANVUR, prof. Andrea Bonaccorsi e dott. Adriano Scaletta, in data 27 giugno 2014.

In questa direzione, con l'approvazione del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 (convertito nella legge 98/2013), recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia (c.d. "decreto del fare"), in seguito convertito dalla legge n. 98/2013 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 agosto 2013, si è determinato il trasferimento dalla CiVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR. I nuovi compiti saranno quindi svolti dall'Agenzia nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009.

Questo affidamento all'ANVUR non solo della valutazione scientifica ma anche di quella amministrativa degli Enti di Ricerca fa ben sperare in una integrazione e semplificazione delle procedure.

In attesa di ulteriori sviluppi normativi, ANVUR nel dicembre 2014 ha pubblicato sul proprio sito web un comunicato volto a confermare che per l'annualità 2015 rimangono in vigore le direttive e le scadenze previste dalle delibere emanate dall'ex-CiVIT.

Come ribadito anche nel corso della visita dei rappresentanti dell'ANVUR presso OGS, il prossimo passo importante sarebbe quello di giungere ad un unico strumento programmatico, che potrebbe essere il Piano Triennale dell'Ente e che contenga tutti i dati, informazioni e strategie oggi inseriti in diversi documenti.

Si auspica quindi di potere, nel futuro, basarsi da un lato su un sistema nazionale delle politiche della ricerca che offra maggiori certezze di tempi e regole e dall'altro su una semplificazione degli adempimenti richiesti, al fine di permettere all'Ente di agire con tempestività e correttezza nel pieno rispetto delle scadenze e degli obblighi istituzionali, ma anche degli obblighi contratti con UE industria, etc.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

L'OGS (Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale) è un ente di ricerca vigilato dal Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria ai sensi dell'Art 2 del D. Lgs 213/09, nel rispetto dell'Art. 33 della Costituzione ed in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori. L'OGS trae le sue origini dalla Scuola di Astronomia e Navigazione istituita a Trieste dall'Imperatrice Maria Teresa d'Austria nel 1753.

2.2 Cosa facciamo

L'Ente opera con autonomia scientifica, regolamentare, organizzativa, gestionale, patrimoniale, finanziaria e contabile, e sviluppa la propria missione nell'Area Europea della Ricerca ed in ambito internazionale con prioritario riferimento ai seguenti settori della ricerca, di base ed applicata:

- Oceanografia (fisica, chimica e biologica)
- Geofisica e geologia marina
- Geofisica sperimentale e di esplorazione
- Sismologia e pericolosità sismica.

Con le sue attività l'Ente contribuisce alla ricerca fondamentale, allo sviluppo ed alla diffusione delle conoscenze, nonché alla risoluzione pratica di problematiche ambientali, economiche e sociali, nel campo delle Scienze della Terra, del Mare e delle aree Polari, in coerenza con i contenuti del PNR e gli obiettivi strategici fissati dall'Unione Europea.

Importante il contesto delle infrastrutture di ricerca dell'Ente, che rappresentano un punto di forza e di competitività non solo per l'Istituto ma per tutto il sistema Paese. Ricordiamo le principali infrastrutture:

- Nave da ricerca OGS Explora
- Aereomobile
- Sito test di Pian del Toppo
- Reti di monitoraggio sismico
- Gestione del National Oceanographic Data Centre
- Gestione dell'Antarctic Seismic Data Library System
- Centro di elaborazione dati sismici e batimorfologici e banca dati
- Laboratori multidisciplinari.

Inoltre, OGS è particolarmente attivo in tre infrastrutture di ricerca inserite in ESFRI (*European Strategy Forum on Research Infrastructure*):

- *EURO-ARGO*, componente europea del più grande sistema mondiale di osservazione in-situ degli oceani; OGS ha il coordinamento delle attività in Mediterraneo e Mar Nero
- *PRACE (Partnership for Advanced Computing in Europe)* coordinato assieme al CINECA;
- *ECCSEL (European Carbon Dioxide Capture and Storage Laboratory Infrastructure)*.



Le attività principali realizzate dall'Ente sono rappresentate da progetti di ricerca e attività di servizio, a beneficio del territorio, con particolare interesse per le tematiche legati alle grandi sfide globali. Gran parte dei finanziamenti (il 52% del totale) proviene da fondi extra finanziamento ordinario del MIUR.

La strategia perseguita mira ad una forte integrazione tra attività di ricerca, innovazione/trasferimento tecnologico e formazione/divulgazione oltre ad una sinergia tra i diversi strumenti finanziari quali progetti nazionali tipo Premiali, Bandiera e Smart city, Horizon 2020, Piano di Coesione 2014-20, Specializzazioni Intelligenti.

2.3 Come operiamo

La politica della ricerca di OGS si basa su un forte approccio multidisciplinare, su un significativo utilizzo delle importanti infrastrutture dell'Ente e sulla valorizzazione del patrimonio dei dati esistenti, il tutto in collaborazione con gli altri Enti ed università italiane e straniere, allo scopo di contribuire allo sviluppo tecnologico e socio-economico del Paese.

In tale ottica, l'Istituto mira a ricoprire un ruolo sempre più importante e trainante nel sistema della ricerca italiana e internazionale. OGS opera secondo dinamiche internazionali, assicurando l'acquisizione e lo scambio a livello globale delle conoscenze e delle tecnologie più avanzate, e consentendo al tempo stesso il loro positivo impatto e ricaduta sui territori locali (approccio "glocal").

Le strategie promosse dal Management di OGS mirano a sfruttare al meglio i punti di forza esistenti tenendo ben conto ed affrontando con decisione le debolezze, sia dell'Ente stesso sia quelle sistemiche, al fine di favorire la crescita ed il rafforzamento della struttura in modo integrato, condiviso e rapido. Forte attenzione viene dedicata alla politica delle risorse umane sia dei ricercatori/tecnologi/tecnici, sia del personale amministrativo. Grazie alle azioni messe in atto l'OGS ha ottenuto, primo (e per adesso unico) Ente di Ricerca Italiano, il riconoscimento da parte della Commissione Europea di "HR Excellence in Research".

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e missione

Nel rispetto dell'autonomia statutaria prevista dall'art. 33, co. VI, della Costituzione ed in coerenza con i principi della Carta europea dei ricercatori, allegata alla raccomandazione n. 2005/251/CE della Commissione dell'11 marzo 2005, l'OGS ha adottato, nel corso dell'anno 2011, un nuovo Statuto in conformità alle disposizioni della Legge 27 settembre 2007, n. 165 e del Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 "Riordino degli enti di ricerca".

In ottemperanza al dettato normativo di cui all'art. 3 del summenzionato D.Lgs. 213/2009, lo Statuto dell'OGS specifica ed articola la missione di ricerca dell'Ente sia alla luce degli obiettivi strategici fissati dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e dall'Unione Europea, sia tenendo conto del modello di organizzazione previsto per il raggiungimento degli scopi istituzionali ed il buon andamento delle attività.

Come specificato nel testo statutario, l'OGS è un ente di ricerca a carattere multidisciplinare nel campo delle Scienze della Terra, che, in coerenza con la propria storica tradizione di eccellenza e con lo scopo di diffondere le conoscenze e la cultura scientifica, opera e sviluppa la propria missione nell'ERA (Area Europea della Ricerca) e in ambito internazionale.

L'Ente opera con primario riferimento ai settori della ricerca di base ed applicata in:

- Oceanografia (fisica, chimica e biologica)
- Geofisica e geologia marina
- Geofisica sperimentale e di esplorazione
- Sismologia e pericolosità sismica.

Esso promuove e realizza, interagendo a livello nazionale ed internazionale con analoghi soggetti, la ricerca scientifica e tecnologica avvalendosi anche di navi da ricerca oceanografiche (OGS è proprietario della nave da ricerca OGS Explora) e di altre infrastrutture di ricerca strategiche e di eccellenza nei campi di competenza.

L'Ente opera per valorizzare le risorse naturali e la salvaguardia dell'ambiente ed in particolare per la gestione sostenibile, lo studio e la sorveglianza del mare, delle aree costiere e in generale del territorio e per la valutazione e mitigazione dei rischi geologici, ambientali e climatici.

OGS svolge inoltre attività nei settori concernenti la protezione/monitoraggio di infrastrutture nazionali critiche, con particolare interesse per opere civili quali scuole e per grandi infrastrutture energetiche.

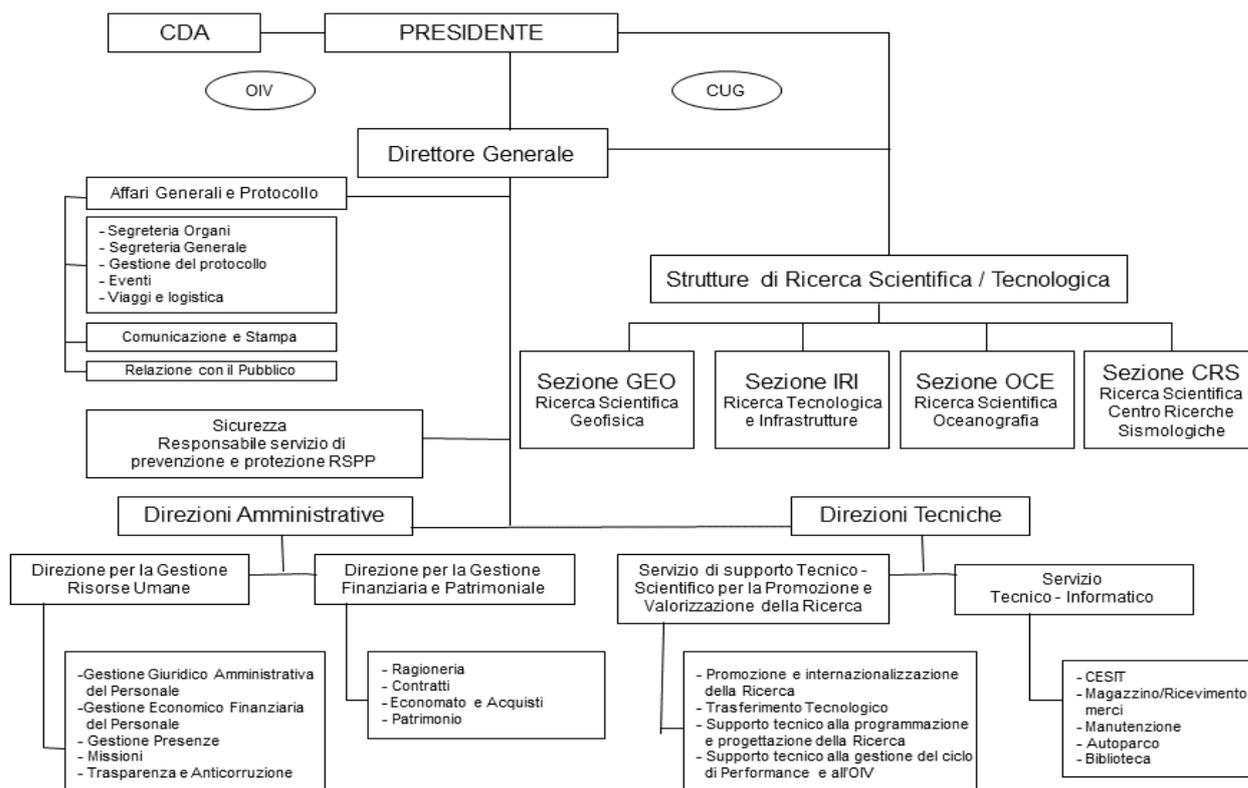
Forte è l'interesse dell'Ente per le attività Polari e nel Mediterraneo al fine di contribuire a produrre conoscenza e a risolvere problemi scientifici, economici e sociali di ampio interesse. Inoltre, OGS svolge la propria attività in collaborazione con qualificate imprese per contribuire allo sviluppo tecnologico e socio-economico del Paese ed alla conservazione e valorizzazione del territorio favorendo il trasferimento delle conoscenze e dei risultati delle ricerche dal mondo scientifico a quello produttivo.

Infine va sottolineato come OGS operi integrando le attività di ricerca, innovazione/trasferimento tecnologico e formazione in una visione di approccio sinergico alle grandi sfide globali. Forte è anche l'attenzione agli aspetti legati alla divulgazione e all'informazione verso i cittadini per favorire una maggiore consapevolezza del valore della scienza e stimolare nel contempo una cultura maggiormente propensa alla prevenzione dei rischi naturali ed alla tutela dell'ambiente.

3.2 La struttura organizzativa

Si riporta qui di seguito l'organigramma dell'Ente, conseguente al processo di riorganizzazione che ha visto coinvolto OGS nel corso del 2014, tuttora in fase di piena definizione:

Struttura organizzativa OGS - competenze



Il *Presidente*, scelto e nominato secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, ha la rappresentanza legale dell'Ente e, conformemente ai propri poteri, predispone i documenti di programmazione (DVS Documento di Visione Strategica e relativi PTA Piani Triennali di Attuazione); propone inoltre al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di progetti di ricerca e di servizio innovativi e di ampio respiro; assicura la coerenza delle proposte di ricerca, di attività di servizio e di intervento in infrastrutture scientifiche con i piani di attività e con i compiti istituzionali dell'Ente; promuove azioni che favoriscano la dimensione europea ed internazionale della ricerca ed avvia azioni atte a favorire la collaborazione con le Regioni in materia di ricerca scientifica e tecnologica e di sostegno all'innovazione per settori produttivi

Sono Organi dell'OGS:

- Il *Consiglio di Amministrazione*: presieduto dal Presidente dell'OGS e composto da un esperto designato dal MIUR secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 e da un rappresentante della comunità scientifica di riferimento dell'Ente, ha compiti di indirizzo e di programmazione generale dell'attività dell'Ente. I componenti durano in carica 4 anni e possono essere confermati una sola volta.

- Il *Consiglio Scientifico*: composto da 7 membri di alto profilo scientifico, quattro dei quali selezionati fra scienziati italiani e stranieri di chiara fama internazionale operanti nei settori di prioritaria competenza di OGS, mentre i rimanenti tre eletti da ricercatori e tecnologi dell'OGS tra i propri ricercatori, ha la funzione di esprimere il proprio parere sull'organizzazione e le modifiche all'organizzazione scientifica e tecnologica dell'Ente e su ogni argomento di carattere scientifico relativo all'attività dell'Ente, formulando anche proposte e raccomandazioni con particolare riferimento alla dimensione europea ed internazionale della ricerca. I membri durano in carica 4 anni e possono essere confermati una sola volta.
- Il *Collegio dei Revisori*: composto da tre membri scelti tra magistrati della Corte dei Conti, dirigenti del MIUR, esperti del MEF ed esperti del settore, provvede al riscontro degli atti di gestione, accerta la regolare tenuta delle scritture e dei libri contabili, esamina il bilancio di previsione e le relative variazioni ed il conto consuntivo. I membri durano in carica 4 anni e possono essere confermati una sola volta.

La gestione di carattere generale dell'Ente è affidata invece al *Direttore Generale*, che, oltre a provvedere alla gestione dell'OGS, ne ha la responsabilità, garantendo e controllando in particolare la correttezza dello svolgimento dell'attività amministrativa nel rispetto delle Leggi e dei regolamenti vigenti ed adottando i provvedimenti conseguenti e necessari.

Oltre al Direttore Generale, la struttura dell'OGS è organizzata in:

- *Strutture di Ricerca*, articolate in Sezioni di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica;
- *Strutture di Servizio*, articolate in Direzioni Amministrative e Direzioni Tecniche.

Le Sezioni di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica sono quattro:

- La Sezione Geofisica che si distingue per la capacità di pianificare ed eseguire ricerca scientifica e di sviluppo tecnologico nel campo della geofisica in ambiente marino e terrestre.
- La Sezione Infrastrutture gestisce le attività delle infrastrutture di ricerca con particolare attenzione per la nave *Explora* e per l'unità *Aereomobile*; inoltre si distingue per la capacità nella gestione e sviluppo tecnologico di sistemi complessi di acquisizione, elaborazione e archiviazione di dati geofisici, curandone la manutenzione e l'efficienza ad uso del personale dell'Ente, della comunità scientifica nazionale ed internazionale, per amministrazioni pubbliche e soggetti privati.
- La Sezione Oceanografia le cui attività spaziano dalla ricerca scientifica allo sviluppo tecnologico e sono indirizzate all'oceanografia sperimentale e teorica, con particolare riferimento all'oceanografia fisica e biologica, alla biogeochimica, all'ecologia marina e alla modellistica dei sistemi marini.
- La Sezione Centro Ricerche Sismologiche operativa nelle due sedi di Udine-Cussignacco e Trieste-Borgo Grotta Gigante.

Particolare attenzione è stata dedicata all'analisi ed alla valorizzazione delle infrastrutture di ricerca dell'OGS con la piena consapevolezza che esse stimolano la collaborazione e la multidisciplinarietà, promuovono la mobilità delle persone e delle idee, riuniscono i migliori scienziati di tutta Europa e del mondo e rafforzano l'educazione scientifica. OGS è particolarmente attivo anche in varie infrastrutture di ricerca inserite in ESFRI (*European Strategy Forum on Research Infrastructures*).

Per quanto riguarda le Strutture di servizio, l'organizzazione consta di due Direzioni Amministrative:

- la Direzione per la Gestione delle Risorse Umane (DRU);
- la Direzione per la Gestione Finanziaria e Patrimoniale (DFP).



A queste si aggiungono la Direzione “Servizi Tecnici” e, più recentemente, a seguito della riorganizzazione condotta nel 2014, la Direzione “Servizio Tecnico Scientifico di Promozione e Valorizzazione della Ricerca”.

Sono inoltre presenti all’interno dell’OGS l’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) ed il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Previsto all’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”), il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), assumendo tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, rappresenta un interlocutore unico, più efficace e completo per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all’età, alla disabilità, all’origine etnica, alla lingua, alla razza e, per la prima volta, all’orientamento sessuale. Tale tutela comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e l’accesso al lavoro. Il tema delle pari opportunità viene dunque costantemente monitorato dal CUG, oltre a costituire un punto specifico del Piano d’Azione sulle Risorse Umane presentato alla Commissione Europea.

L’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), istituito ai sensi dell’art. 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, svolge, all’interno di ciascuna amministrazione, un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione della performance e nell’adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni.

3.3 L'amministrazione "in cifre"

Dotazione organica

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO				
Qualifica	Livello	Posti in dotazione organica	Personale in forza al 01/12/2014	Posti disponibili (dotazione organica delibera CdA 13/11/2013 dd. 17/12/2013)
<i>DIRIGENTE DI RICERCA</i>	<i>I</i>	11	5	6
<i>PRIMO RICERCATORE</i>	<i>II</i>	23	19	4
<i>RICERCATORE</i>	<i>III</i>	36	33	3
TOTALE RICERCATORI		70	57	13
<i>DIRIGENTE TECNOLOGO</i>	<i>I</i>	3	1	2
<i>PRIMO TECNOLOGO</i>	<i>II</i>	12	9	3
<i>TECNOLOGO</i>	<i>III</i>	19	17	2
TOTALE TECNOLOGI		34	27	7
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>IV</i>	29	28	1
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>V</i>	9	5	4
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>VI</i>	12	9	3
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.		50	42	8
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VI</i>	7	7	0
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VII</i>	2	1	1
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VIII</i>	5	5	0
TOTALE OPERATORI TECNICI		14	13	1
<i>DIRIGENTE I FASCIA</i>		0	0	0
<i>DIRIGENTE II FASCIA *</i>		2	2	0
TOTALE DIRIGENTI		2	2	0
<i>FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>IV</i>	5	5	0
<i>FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>V</i>	3	3	0
TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE		8	8	0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>V</i>	6	6	0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VI</i>	2	2	0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VII</i>	8	6	2
TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE		16	14	2
<i>OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VII</i>	3	2	1
<i>OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE **</i>	<i>VIII</i>	5	7	-2
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE		8	9	-1
T O T A L E		202	172	30

(*) n. 1 Dirigente in aspettativa senza assegni

(**) condizione di sovrannumero dovuto all'assunzione di n. 2 unità di personale L. 68/99 (categorie protette – disabili)

PERSONALE IN COMANDO	
N. 1 unità	EP in comando dal Politecnico di Milano
N. 1 unità	Tecnologo in comando da ARPA FVG

PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO		
Profilo corrispondente	Livello	Presenti in servizio al 01/12/2014
<i>DIRIGENTE DI RICERCA</i>	<i>I</i>	0
<i>PRIMO RICERCATORE</i>	<i>II</i>	2
<i>RICERCATORE</i>	<i>III</i>	22
TOTALE RICERCATORI		24
<i>DIRIGENTE TECNOLOGO</i>	<i>I</i>	0
<i>PRIMO TECNOLOGO</i>	<i>II</i>	1
<i>TECNOLOGO</i>	<i>III</i>	31
TOTALE TECNOLOGI		32
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>IV</i>	0
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>V</i>	0
<i>COLLABORATORE TECNICO E.R.</i>	<i>VI</i>	11
TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.		11
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VI</i>	0
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VII</i>	0
<i>OPERATORE TECNICO</i>	<i>VIII</i>	0
TOTALE OPERATORI TECNICI		0
<i>DIRIGENTE GENERALE</i>	<i>I F</i>	0
<i>DIRIGENTE</i>	<i>II F</i>	1
TOTALE DIRIGENTI		1
<i>FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>IV</i>	0
<i>FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>V</i>	0
TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE		0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>V</i>	0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VI</i>	0
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VII</i>	8
TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE		8
<i>OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VII</i>	0
<i>OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>VIII</i>	0
<i>OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>IX</i>	0
TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE		0
T O T A L E		76

ALTRO PERSONALE	
<i>DIRETTORE DI SEZIONE t.d.</i>	1
<i>ASSEGNI DI RICERCA</i>	19
<i>BORSE DI STUDIO</i>	6
<i>COLLABORAZ.COORD.CONTIN.</i>	0
T O T A L E	26

Dati al 1.12.2014

RISORSE FINANZIARIE

Si riportano di seguito i dati più significativi per la programmazione della performance. Si fa comunque presente che i dati relativi al 2014 sono aggiornati al 26 gennaio 2015.

CONTI CONSUNTIVI QUINQUENNIO 2010-2014***Dati relativi alla gestione finanziaria – entrate (riferiti agli ultimi quattro conti consuntivi)***

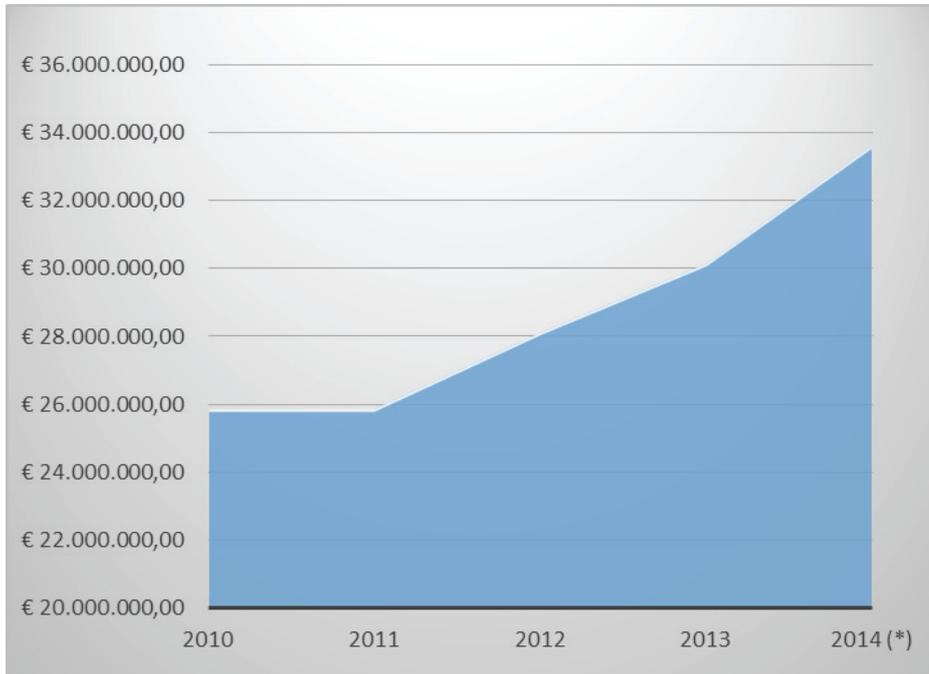
Nella tabella e nel connesso grafico sotto riportati vengono evidenziati i dati relativi alle entrate dell'Ente riferite agli ultimi quattro conti consuntivi approvati per gli esercizi dal 2010 al 2013, mentre per quanto riguarda il 2014 si tratta di dati non definitivi. I dati definitivi verranno forniti ad approvazione del conto consuntivo 2014. I dati rappresentati consentono in particolare un raffronto delle entrate istituzionali derivanti da trasferimenti attivi, entrate di ricerca (tra le quali sono ricomprese anche le entrate correnti derivanti da progetti premiali e bandiera) ed entrate di servizio nel corso del quadriennio considerato.

Entrate totali iscritte a bilancio consuntivo nel quinquennio 2010-2014

Fonte delle Entrate	2010	2011	2012	2013	2014 (*)
Pubblico - Istituzionale	€ 16.876.070,00	€ 15.481.108,00	€ 16.461.108,00	€ 15.988.767,00	€ 16.012.829,00
Ricerca (compresi progetti premiali e bandiera)	€ 2.613.009,63	€ 5.124.289,68	€ 7.480.632,33	€ 8.417.190,51	€ 9.824.825,17
Servizi	€ 5.438.845,13	€ 4.799.387,95	€ 3.601.247,46	€ 5.602.016,68	€ 5.869.867,40
Altre entrate correnti	€ 581.769,43	€ 124.850,48	€ 221.794,64	€ 139.676,22	€ 95.068,13
Entrate in conto capitale derivanti da trasferimenti attivi - contributo straordinario Regione FVG	€ 350.000,00	€ 320.000,00	€ 320.000,00	€ -	€ -
Entrate in conto capitale derivanti da trasferimenti attivi - contributo straordinario per refitting nave OGS Explora nell'ambito del progetto Ritmare	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.800.000,00
Entrate in conto capitale derivanti da alienazione di beni e riscossione	€ 600,00	€ -	€ 14.437,78	€ -	€ -
Entrate derivanti da accensione di prestiti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totale	€ 25.860.294,19	€ 25.849.636,11	€ 28.099.220,21	€ 30.147.650,41	€ 33.602.589,70

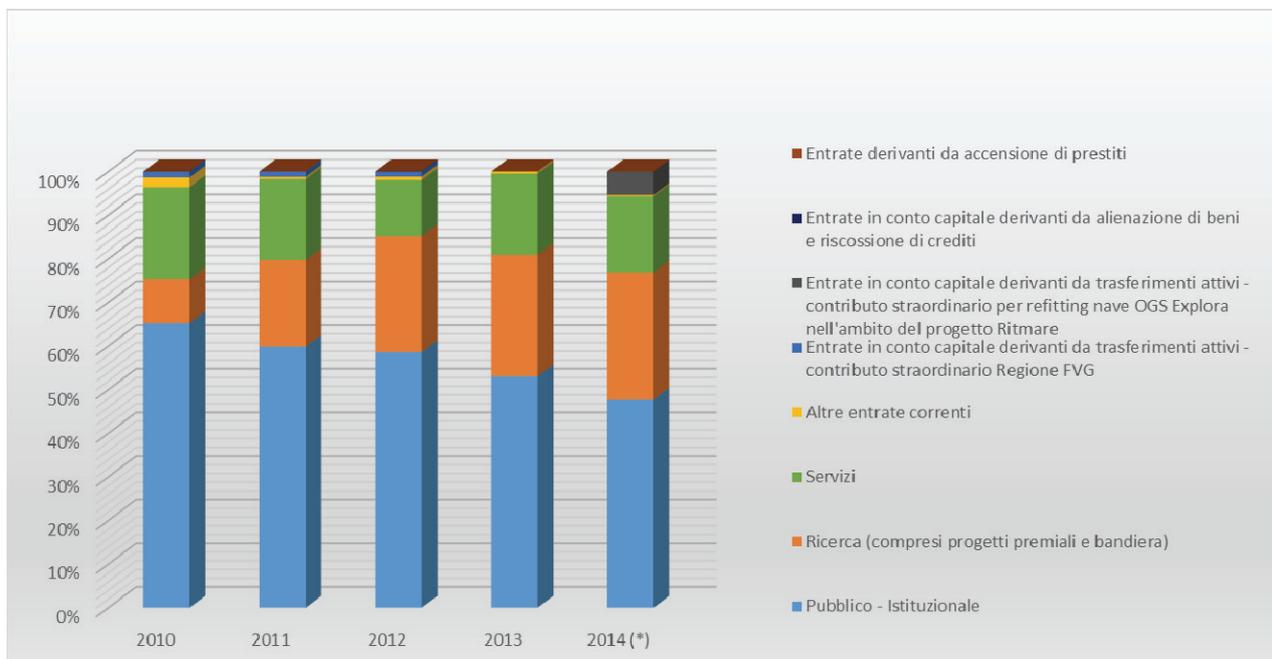
Note: (*) Dati 2014 non definitivi.

Entrate totali iscritte a bilancio consuntivo nel quinquennio 2010-2014



Note: (*) Dati 2014 non definitivi.

Entrate suddivise per fonte di finanziamento (periodo 2010-2014)



Note: (*) Dati 2014 non definitivi.

Analisi delle entrate per tipologia di finanziamento: trend nell'ultimo quinquennio

Viene ora esposto un raffronto tra le entrate istituzionali assegnate ad OGS ed entrate derivanti da progetti nel corso del quinquennio 2010 – 2014 al netto delle altre fonti di finanziamento di carattere residuale, entrate in conto capitale (contributo straordinario della Regione FVG e contributo straordinario per il refitting della nave). I dati per il periodo 2010-2013 sono stati tratti dai dati dei conti consuntivi approvati, mentre quelli relativi al 2014 non sono definitivi.

Andamento delle entrate istituzionali e di quelle derivanti da progetti (compresi progetti premiali e bandiera)

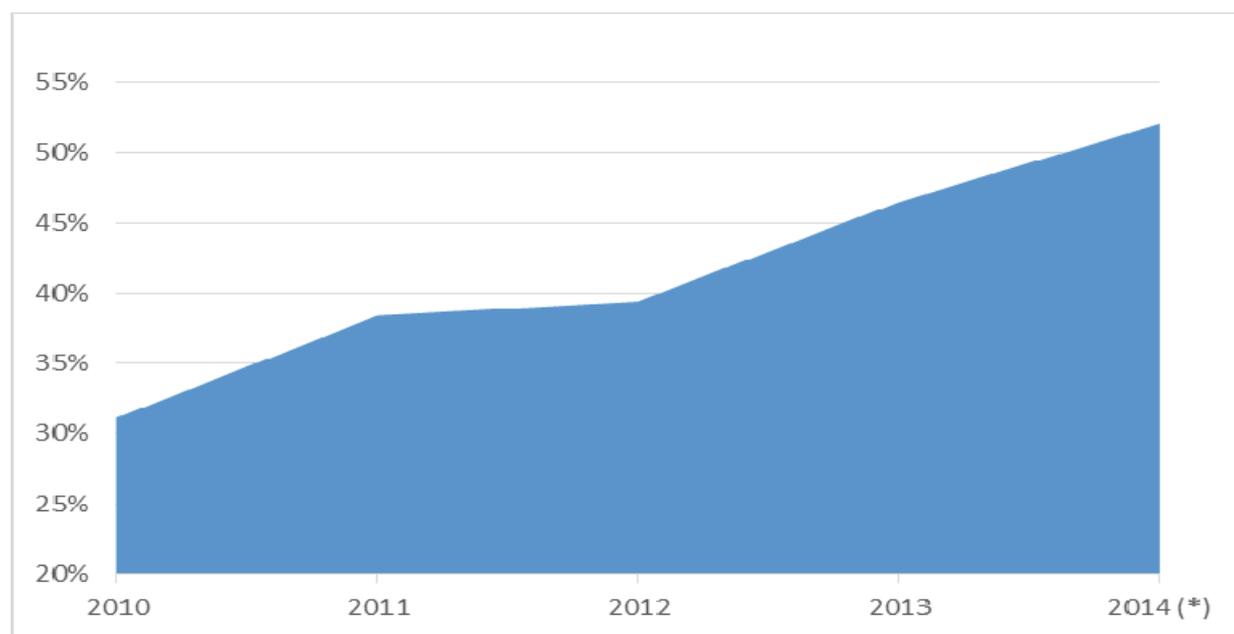
Fonte delle Entrate	2010	2011	2012	2013	2014 (*)
Istituzionale	€ 16.876.070,00	€ 15.481.108,00	€ 16.461.108,00	€ 15.988.767,00	€ 16.012.829,00
Progetti (compresi progetti premiali e bandiera, incluso contributo per refitting Nave in ambito progetto Ritmare)	€ 8.051.854,76	€ 9.923.677,63	€ 11.081.879,79	€ 14.019.207,19	€ 17.494.692,57
Totale *	€ 24.927.924,76	€ 25.404.785,63	€ 27.542.987,79	€ 30.007.974,19	€ 33.507.521,57

Note: (*) Dati 2014 non definitivi.

(**) Sono state qui omesse le altre entrate correnti riportate nella precedente tabella

I dati esposti nella tabella vengono ora rappresentati in forma di grafico al fine di evidenziare il costante incremento del peso delle entrate derivanti da progetti sul totale delle entrate dell'Ente nel corso dell'ultimo quinquennio.

Incidenza delle Entrate da progetti (compresi premiali e bandiera, incluso contributo per refitting Nave) sul totale delle entrate



Note: (*) Dati 2014 non definitivi.

Risulta quindi evidente il positivo risultato dell'Ente nella capacità di attrarre finanziamenti esterni e di incrementare negli anni tali voci di bilancio, tenendo anche e soprattutto conto del complesso quadro congiunturale e finanziario a livello nazionale ed europeo.

Strutture territoriali

L'OGS è un Istituto plurilocalizzato, attualmente articolato in quattro sedi lavorative: una sede centrale, due sedi secondarie decentrate e, più recentemente, un polo scientifico integrato.

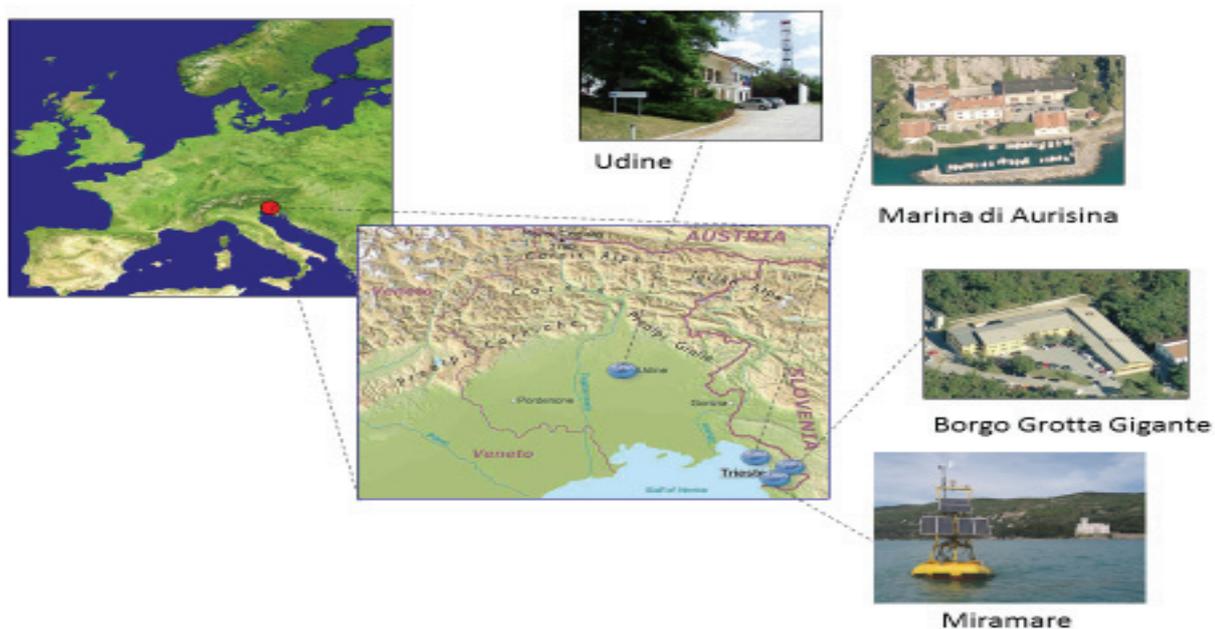
Nella sede centrale, sita nel comprensorio di Borgo Grotta Gigante, nel Comune di Sgonico, in Provincia di Trieste, l'Ente esplica parte delle proprie attività e in essa sono ubicati i principali uffici amministrativi e direzionali.

La sede centrale ospita la Sezione di ricerca scientifica Geofisica, la Sezione di ricerca tecnologica Infrastrutture, una parte della Sezione di ricerca scientifica Oceanografia ed una parte della Sezione di ricerca scientifica Centro di Ricerche Sismologiche.

Vi è poi la sede secondaria, sita in via Auguste Piccard, 54 – località Santa Croce, Comune di Trieste, che ospita la parte della Sezione di ricerca scientifica di Oceanografia, dedicata alla Biologia marina.

Un'altra sede secondaria è sita a Udine, in via Treviso, 55, e ospita una parte della Sezione di ricerca scientifica Centro di Ricerche Sismologiche.

Infine, a partire da dicembre 2014, è diventato operativo il polo scientifico-tecnologico congiunto OGS-SISSA e ICTP (International Centre for Theoretical Physics), presso la ex- sede della Scuola Internazionale di Studi Superiori Avanzati (SISSA) sito a Trieste (zona Miramare) in Via Beirut 2-4, presso cui si trasferito il Gruppo di ricerca ECHO – Modellistica dei sistemi marini (afferente alla Sezione di Oceanografia).





4. Analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto consente di identificare le principali condizioni e variabili che possono significativamente influire sull'attività dell'Ente. Variabili e condizioni che si collocano sia all'esterno che all'interno, permettendo di individuare le possibili minacce, i punti di forza e i punti di debolezza dell'Ente stesso.

OGS è un Ente vigilato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e svolge le sue attività nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca e dell'Innovazione. Risulta quindi naturale che si ispiri, nel definire le proprie priorità strategiche, principalmente agli indirizzi Europei – quali quelli contenuti nei documenti comunitari Europe 2020, Innovation Union e Horizon 2020 – ed al Piano Nazionale della Ricerca. Tali indicazioni di carattere globale evidenziano quali principali azioni di intervento: l'eccellenza delle risorse umane, la valorizzazione delle infrastrutture, il potenziamento della collaborazione con le imprese anche a livello internazionale.

Gli obiettivi finali che tali azioni devono perseguire, nonché le aspettative del Sistema Paese e, in particolare, dei cittadini-contribuenti si possono sintetizzare nei seguenti tre punti:

- creare opportunità di lavoro qualificato per le nuove generazioni, accelerando la transizione verso un sistema economico basato sulla conoscenza, in grado di assicurare uno sviluppo consapevole, sostenibile, inclusivo e – conseguentemente - competitività, occupazione e qualità della vita;
- rendere il Paese più attrattivo per talenti ed investimenti, rinforzando la capacità di produrre ricerca di eccellenza in infrastrutture di avanguardia, valorizzando i giovani talenti e promuovendo la consapevolezza del valore sociale ed economico della ricerca, della scienza e della cultura nella società contemporanea;
- accelerare la trasformazione dei prodotti della ricerca e della conoscenza in prodotti industriali e commerciali al servizio della società e delle persone rimuovendo gli ostacoli che ritardano l'accesso ai risultati da parte dell'utenza potenziale.

Questi obiettivi fondamentali possono essere raggiunti a patto di integrare attori, strategie, azioni e strumenti e di prestare attenzione a tutta la filiera utente finale-imprese-ricerca. Per sua vocazione e storia, OGS ben si integra in questa visione strategica, avendo come punti di forza l'eccellenza scientifica in settori strategici quali quelli legati al mare, alle scienze della terra e dell'ambiente e la capacità operativa di fornire prodotti concreti nonché di natura multidisciplinare.

Il contesto del mondo della ricerca vede comunque al centro il capitale umano. Le risorse umane, nelle strategie promosse dai vertici di OGS, assumono un ruolo di basilare importanza, grazie ad una politica che intende favorire e supportare la meritocrazia, la mobilità e l'attrattività dei talenti. Va in questa direzione il riconoscimento, ottenuto dalla Commissione Europea, di "Excellence in Human Resources". Tale riconoscimento, unitamente al relativo *Human Resources Action Plan*, indica infatti in modo concreto e puntuale l'impegno e le azioni promosse dall'Ente nel voler tutelare merito, trasparenza, pari opportunità e nel volere offrire le migliori opportunità professionali ai suoi occupati. OGS è oggi l'unico ente di ricerca italiano ad avere ottenuto tale riconoscimento dalla Commissione europea. Non sempre però le normative vigenti permettono di essere efficaci nelle azioni di valorizzazione del capitale umano.



Quale ulteriore aspetto importante per OGS, va segnalato che l'Ente si trova in una posizione geografica particolarmente interessante, grazie alla presenza a Trieste di molteplici e qualificate realtà scientifiche internazionali ed al ruolo geopolitico del Friuli Venezia Giulia verso l'Europa Centro Orientale e le regioni dei Balcani. Tutto ciò va a forte beneficio di una significativa capacità del territorio di attrarre e trattenere i talenti.

La definizione del Piano di attività di OGS e delle sue azioni di intervento e priorità si basa su un confronto/ascolto attento con i vari stakeholder esterni ed interni. Per quanto riguarda gli stakeholder esterni, essi si possono inserire in quattro macro-aree:

- a livello nazionale, interlocutore privilegiato è il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca in quanto ente vigilante di OGS, ma anche altri Ministeri quali il Ministero dell'Ambiente e quello dello Sviluppo Economico e la Protezione Civile nazionale. Le Autorità nazionali manifestano una profonda attenzione nei confronti dell'OGS per il suo contributo alla crescita socio-economica ed alla competitività del Paese, in linea con le *best practices* europee;
- a livello territoriale, interlocutori fattivi e collaborativi sono la Regione, i Comuni e la Protezione Civile regionale. Gli incontri ed i contatti succedutisi nel tempo hanno fatto emergere aspettative identiche a quelle manifestate a livello nazionale dal MIUR, con la naturale connotazione della territorialità;
- ulteriori importanti stakeholder sono rappresentati dalle imprese e dal contesto privato in generale, incluse le reti pubblico-private ed i Distretti Tecnologici/cluster;
- a livello diffuso, infine, si è rilevata la prioritaria aspettativa della società in generale, e dei cittadini in particolare, affinché l'OGS contribuisca alla soluzione delle problematiche legate alle grandi sfide globali, favorisca la crescita culturale del Paese ed impieghi risorse nella comunicazione e nell'informazione. A livello locale, in particolare, è emersa la richiesta dei cittadini affinché l'OGS favorisca le ricadute del proprio lavoro scientifico e tecnologico a beneficio del territorio, con particolare riferimento al tema dell'ambiente, dei cambiamenti climatici e dello stato del mare (anche a fini turistici). Grande è l'attenzione che OGS dedica agli incontri informativi e divulgativi verso l'ampio pubblico aprendo spesso i propri laboratori e le proprie infrastrutture, come la nave, ai cittadini ed alle scuole.

Per quanto riguarda gli stakeholder interni (Organi di indirizzo politico amministrativo, Dirigenza, Personale e Rappresentanze sindacali, OIV, Comitato Scientifico, CUG, personale amministrativo, tecnico e di ricerca) essi vengono ampiamente coinvolti nei processi decisionali dell'Ente. Un lungo processo di ricognizione, di confronto e di analisi del contesto interno, attraverso un percorso partecipativo e condiviso ha permesso quindi di configurare un quadro conoscitivo di indubbio interesse.

In questa direzione, con riferimento all'attività nel settore amministrativo-gestionale, sono emerse varie problematiche che hanno portato OGS ad avviare con convinzione un percorso di razionalizzazione, sburocratizzazione delle procedure e maggiore utilizzo di strumenti informatici oggi più che mai necessario. A ciò si aggiunge il processo di riorganizzazione dei servizi di supporto alla ricerca, condotto nella seconda metà del 2014, che è stato caratterizzato da una forte condivisione con le varie componenti coinvolte e da un approccio bottom-up basato su reali esigenze di razionalizzazione dell'Ente.

Le analisi sopra menzionate hanno portato quindi alla stesura della seguente analisi SWOT in cui vengono presentati i principali fattori emersi e che caratterizzano l'attività di OGS in termini di punti di forza, debolezza, opportunità e minacce. In particolare, le debolezze presenti sono state analizzate con spirito critico al fine di mettere in atto opportune azioni di intervento.

**Punti di Forza:**

- Ricerca con forti ricadute e impatto sul territorio e sui cittadini
- Attività di ricerca fortemente in linea con gli indirizzi europei ed internazionali, in particolare con quelli legati alle grandi sfide (“Crescita Blu” in primis)
- Ottimi contatti e credibilità scientifica a livello internazionale anche con il settore privato, nonché forte presenza nelle reti europee
- Elevata multidisciplinarietà
- “Catena di comando” breve e veloce
- Crescente collaborazione tra le Sezioni scientifiche e l’Amministrazione centrale dell’Ente
- Forte capacità di attrazione di finanziamenti pubblici e privati
- Ottimo capitale umano e infrastrutturale
- Buona collaborazione pubblico-privato e fiducia reciproca tra i due settori

Punti di Debolezza:

- Integrazione delle procedure informative nell’area amministrativa ancora debole
- Sofferenza dell’amministrazione nel garantire il rispetto delle scadenze
- Ritardi nell’erogazione di parte dei finanziamenti pubblici (bandiera, premiali, smart city)
- Incertezza programmatica nella politica della ricerca e mancanza di chiare strategie come Paese
- Conseguente difficoltà di programmazione a medio – lungo termine

Opportunità:

- Posizione geopolitica di Trieste nel cuore dell’Europa Centrale e Orientale
- Crescente attenzione scientifica al Mediterraneo, alla Macroregione Adriatico Ionica ed al Mare in generale (“Crescita Blu”)
- Competenze tecnico-scientifiche in linea con gli indirizzi europei e con forte impatto socio-economico
- Nuove possibilità di collaborazione tra EPR nazionali (anche in diversi Ministeri)
- Crescenti possibilità di nuove collaborazioni con partner privati internazionali
- Collaborazione nei settori della ricerca, didattica e innovazione con la rete scientifica di Trieste (ICTP, Sissa, Università, CEI...)
- Contesto regionale estremamente attrattivo per talenti - mobilità dei ricercatori

Minacce:

- Incertezza di tempi e di regole nelle strategie nazionali di ricerca e innovazione
- Sistemi di valutazione poco chiari e non rispondenti in pieno alla missione dell’Ente
- Competizione globale e velocità di crescita delle economie emergenti (...dovrebbe trasformarsi in opportunità...)
- Perdurare della crisi finanziaria e recessione dell’economia mondiale con indebolimento delle politiche di sostegno alla conoscenza
- Fuga di talenti e preoccupante incapacità di attrazione del sistema Paese
- Politiche nazionali di reclutamento troppo limitative
- Meritocrazia ancora debole nella attuazione delle politiche nazionali

5. L'albero della performance

L'approccio alla definizione dell'albero della Performance e ai relativi obiettivi del Piano 2015-17 si basa su un'attenta analisi di quanto fatto negli anni precedenti, integrata grazie ai commenti e suggerimenti proposti dal nuovo OIV e dal Consiglio Scientifico. Inoltre, pur mantenendo la coerenza con il Piano 2014-2016, ai fini del presente aggiornamento dello stesso, si è puntato ad una più puntuale definizione degli obiettivi operativi, anche alla luce dei risultati raggiunti nel corso del 2013.

Nel 2012 l'Ente aveva avviato una prima analisi delle possibili prestazioni di carattere gestionale, alla luce soprattutto della riforma degli Enti di Ricerca, ancora in atto in quel momento; da tale esame è emersa la necessità/opportunità di concentrare le azioni sul mantenimento degli standard sia economici sia progettuali che OGS presentava. Tutto ciò soprattutto in riferimento alla crisi economica che ha toccato tutti i Paesi europei e l'Italia in particolare e che richiedeva un attento monitoraggio degli aspetti finanziari.

Raggiunta oggi una buona prestazione in termini scientifico/tecnici da parte dell'Ente ed un'ottima situazione finanziaria, si reputa necessario orientarsi verso un percorso di "valorizzazione" e rafforzamento qualitativo delle performance di OGS, soprattutto sul fronte della gestione dei processi di carattere amministrativo a supporto delle attività di ricerca.

Gli elementi di strategia che l'Ente ha definito ed avviato, in particolare nel suo Piano Triennale, hanno come elementi guida i seguenti punti:

- **armonizzazione** delle azioni di OGS con i principali indirizzi europei contenuti in Horizon 2020, con particolare riferimento alla Blue Growth;
- **valorizzazione delle risorse umane** favorendo capacity building, percorsi di formazione, mobilità e condivisione di conoscenza;
- **utilizzo trasversale delle eccellenti infrastrutture** presenti in OGS, con particolare attenzione al prezioso patrimonio delle Banche Dati, oltre che a nave, aereo e laboratori;
- **avvicinamento dell'Ente alla società**, in particolare nel settore della cultura ambientale e della prevenzione;
- rafforzamento e migliore **comunicazione dell'impatto** e delle ricadute socio-economiche delle attività dell'ente (arrivando in un prossimo futuro alla predisposizione di un Bilancio Sociale);
- **integrazione** e correlazione tra il Piano Triennale ed il Piano della Performance;
- **rafforzamento delle sinergie** tra le quattro Sezioni in tutte le attività di OGS: ricerca, trasferimento tecnologico, formazione, divulgazione;
- promozione di una maggiore **collaborazione intra-istituzionale** e scambio di informazioni tra il personale dell'Ente, in particolare tra le Sezioni scientifiche e l'Amministrazione centrale, al fine di favorire migliori progettualità condivise;
- promozione di una **gestione amministrativa** più efficace, attraverso il potenziamento degli asset informatici e delle azioni di trasparenza, nonché mediante l'introduzione di un sistema di controllo di gestione;
- rafforzamento e ottimizzazione dei **servizi di supporto alla ricerca**, nonché perseguimento di una maggiore uniformità delle procedure amministrative a supporto della progettazione e della gestione dei progetti/servizi;
- **riduzione nei tempi** per l'espletamento delle diverse procedure, in particolare quelle relative ai reclutamenti, nonché quelle riferite a gare e contratti con aziende private.



L'albero della Performance, riportato nella seguente figura, si declina quindi, partendo dalla missione dell'OGS, in due principali indirizzi strategici; tali indirizzi rimangono praticamente invariati rispetto al piano precedente.

Il primo indirizzo si basa sulle eccellenze scientifiche presenti nell'Ente e sulle collaborazioni internazionali e nazionali in atto e si esplicita in "Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali". La performance dell'OGS nell'area scientifica è strettamente correlata alla performance dell'Ente nel suo complesso ed in particolare alla performance nell'area amministrativo-gestionale, intesa quest'ultima quale realtà organizzativa strutturata, investita di specifiche funzioni e responsabilità di carattere generale, al servizio della ricerca.

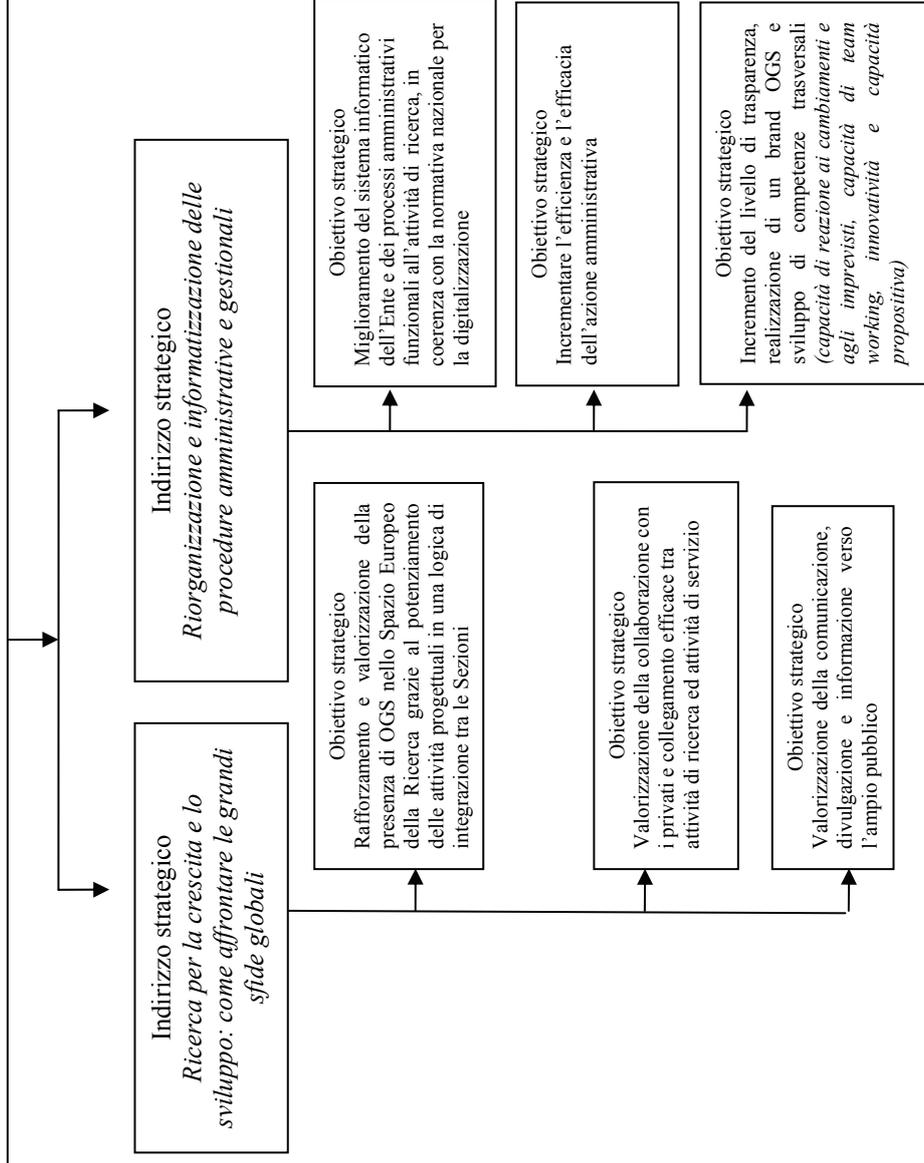
Il secondo indirizzo strategico si riferisce all'area amministrativo-gestionale, quindi, prendendo quali punti di riferimento i principi di efficienza, efficacia ed economicità; pertanto, da questo punto di vista, la missione dell'OGS si esplicita in "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali".

Entrambi gli indirizzi strategici vengono declinati in una serie di obiettivi strategici descritti in dettaglio nei paragrafi successivi.

La principale novità della presente edizione del Piano di Performance consiste nell'ulteriore integrazione e condivisione degli obiettivi strategici e operativi tra la componente scientifica e quella gestionale dell'Ente. Ciò riguarda, in particolare, l'obiettivo strategico "Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico" e l'obiettivo strategico "Incremento del livello di trasparenza". A questo aspetto si aggiunge il fatto che, a fine 2014, è stata istituita la nuova Direzione tecnica "Servizio tecnico-scientifico per la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca" che, con i suoi servizi di supporto alla ricerca a favore della componente scientifica dell'Ente, rappresenta di fatto un "punto di incontro" tra le esigenze delle Sezioni scientifiche e la risposta offerta dall'Amministrazione centrale dell'Ente. Per tale ragione, come si vedrà nel documento, vari obiettivi del nuovo Servizio sono condivisi tanto con quelli dei Direttori di Sezione che con quelli delle altre Direzioni dell'Amministrazione centrale.

L'albero della performance: collegamento tra mandato istituzionale-missione ed aree strategiche

L'OGS, quale ente di ricerca a carattere multidisciplinare nel campo delle Scienze della Terra, opera e sviluppa la propria missione nell'E.R.A. (Area Europea della Ricerca) e in ambito internazionale con specifico e primario riferimento ai settori della ricerca di base ed applicata in: Oceanografia (fisica, chimica e biologica), Geofisica e Geologia marina, Geofisica sperimentale e di esplorazione, Sismologia.



6. Obiettivi strategici

La costruzione dell'albero della Performance parte dalla missione di OGS quale Ente di Ricerca Nazionale per declinarsi in due principali indirizzi strategici. Il primo indirizzo "Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali" mira ad analizzare le azioni finalizzate a potenziare la gestione e le prestazioni relative alle attività di ricerca ed innovazione. Il secondo indirizzo "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali" si concentra invece specificamente sulla parte amministrativa per analizzare i passi da compiere per un miglioramento, assolutamente necessario, di tali attività.

La declinazione dei due indirizzi strategici in obiettivi strategici e relativi obiettivi operativi viene mantenuta molto simile a quanto presentato nel piano precedente. La parte correlata alla ricerca prevede infatti tre obiettivi strategici legati ai seguenti tre principi:

- **ruolo dello Spazio Europeo della Ricerca** e necessità di una forte azione multidisciplinare e trasversale per poter competere a livello internazionale soprattutto su tematiche, prioritarie per l'Ente, quali quelle della **Crescita Blu**;
- importanza strategica delle **relazioni pubblico-privato**, e forte supporto all'incremento di attività rivolte al mercato extra nazionale;
- attenzione al **coinvolgimento della società** che ha diritto a ricevere un'adeguata informazione, in particolare sulle tematiche legate alle grandi sfide globali.

Per la componente amministrativa, i tre relativi obiettivi strategici si declinano in modo da dare risposte alle seguenti esigenze:

- aumento e ottimizzazione del livello di **informatizzazione dell'Ente**, in ottemperanza alla normativa nazionale nonché in risposta alle esigenze dettate dalle attività di ricerca;
- maggiore integrazione ed **efficienza dei sistemi amministrativi/gestionali** a supporto delle attività di ricerca;
- **attenzione agli aspetti economici e legati alla spending review**, pur senza limitare l'efficienza ed efficacia delle azioni;
- **incremento del livello di trasparenza.**

Nel presente Piano 2015-17 vengono declinati in maniera più articolata, rispetto al passato, gli obiettivi strategici e operativi con relativi indicatori, dando spazio anche ad aspetti della valutazione/misurazione di carattere quanti/qualitativo. Conseguentemente, per quanto riguarda l'indicazione dei target, si è cercato - ove possibile - di superare una mera indicazione e analisi numerica, per passare ad un target che misuri complessivamente il processo di crescita. Tale indicatore implicherà la necessità per OGS di avviare un monitoraggio preciso delle attività che permetta un'analisi dinamica delle prestazioni.

Bisogna comunque segnalare che, diversamente da quanto accade per i servizi con i soggetti privati, per quanto compete l'attività specificamente collegata a progetti o commesse, i target basati su scala annuale sono poco rappresentativi e misurabili per un ente di ricerca che opera in maniera strettamente collegata alle scadenze ed alle tempistiche imposte da bandi nazionali e della Commissione Europea.

Gli indirizzi strategici sono stati quindi declinati negli obiettivi strategici sotto riportati.

1° Indirizzo strategico	Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali
--------------------------------	---

1° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Rafforzamento e valorizzazione della presenza di OGS nello Spazio Europeo della Ricerca grazie al potenziamento delle attività progettuali in una logica di integrazione tra le Sezioni	1) Entrate economiche e numero di progetti legati alle sfide globali 2) Numero di progetti coordinati da OGS 3) Numero di progetti Marie S. Curie (o similari) con OGS come Host Institution	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)
2° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Valorizzazione della collaborazione con soggetti privati e collegamento efficace tra attività di ricerca ed attività di servizio. Qualificare il livello dei committenti con attenzione all'aspetto extranazionale	Qualità dei committenti e ricaduta socio-economica delle attività espresse in: 1) Entrate economiche da progetti e commesse con i privati 2) Entrate economiche da progetti e commesse con partner altamente qualificati (ad es. società multinazionali, agenzie internazionali) 3) Entrate economiche da progetti e commesse con partner extra-nazionali	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)
3° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico	1) Numero dei cittadini coinvolti 2) Numero di azioni legate alle grandi sfide globali, con particolare riferimento alla Crescita Blu 3) Qualificata presenza sui media	□ 2014

2° Indirizzo strategico	Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali
--------------------------------	---

1° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione	Definizione ed implementazione di nuove procedure interne e di strumenti informativi per la gestione delle attività dell'Ente per progetti	Completa realizzazione degli obiettivi operativi
2° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Realizzazione di nuovi sistemi e procedure nonché di interventi atti a garantire una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione dell'Ente	Completa realizzazione degli obiettivi operativi
3° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (<i>capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva</i>)	Capacità di coinvolgimento del personale dell'Ente nonché dei cittadini. Realizzazione di azioni volte a garantire la trasparenza sulle attività condotte dall'Ente	Completa realizzazione degli obiettivi operativi

7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

7.1 Indirizzo Strategico “Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali”

Tale indirizzo strategico si coniuga in 3 obiettivi strategici, ognuno con i relativi obiettivi operativi, indicatori e target. Rispetto alle prime esperienze di piani della performance di OGS ed in coerenza con il Piano 2014 si segnala che la declinazione degli obiettivi operativi che passano da una suddivisione fatta per Sezioni scientifiche tecnologiche ad una suddivisione per macro tematiche. Si è voluto con tale logica inserire anche nel piano della performance una forte evidenza della strategia che OGS sta mettendo in atto per migliorare e valorizzare le sue azioni. L’Ente e la sua governance stanno infatti realizzando un processo mirato a favorire una maggiore collaborazione/sinergia/integrazione tra le diverse “anime” dell’Istituto. La valorizzazione della multidisciplinarietà e dell’integrazione tra le diverse competenze umane ed infrastrutturali rappresentano infatti per OGS la possibilità di un significativo rafforzamento delle attività e della posizione competitiva dell’Ente a livello nazionale e internazionale. Il principio che “la somma delle parti vale più del totale” sta già cominciando a dare importanti risultati in un processo di crescita complessiva, sia economica che progettuale dell’Ente.

1° Obiettivo strategico: Rafforzamento e valorizzazione della presenza di OGS nello Spazio Europeo della Ricerca grazie al potenziamento delle attività progettuali in una logica di integrazione tra le Sezioni.

Considerata la già elevata capacità progettuale di OGS e, soprattutto, il significativo tasso di successo delle proposte raggiunto negli ultimi anni, l’obiettivo previsto per il 2015-17 è di promuovere un ulteriore miglioramento in tema di maggiore impatto e dimensione dei progetti e soprattutto di una maggiore assunzione di responsabilità da parte di OGS. L’Ente mira a fare un salto di qualità al fine di arrivare a sviluppare e predisporre proposte di coordinamento e di leadership a beneficio del Sistema Paese.

Lo sforzo che viene chiesto alle Sezioni è di cercare di rafforzare le collaborazioni con gli altri enti di ricerca nazionali ed internazionali privilegiando le linee tematiche allineate con i recenti indirizzi di Horizon 2020 in tema di grandi sfide globali.

Anche l’aspetto legato alle Specializzazioni Intelligenti ed al collegamento con l’impatto socio-economico sul territorio devono essere elemento da perseguire nella predisposizione delle attività progettuali. La dimensione internazionale infine deve essere parte integrante di tutte le proposte, anche se va ricordato che, su questo, i risultati dell’Ente sono già molto buoni.

Infine, va potenziata la capacità di operare (ovviamente ove scientificamente opportuno) in maniera trasversale tra le Sezioni. Il carattere multidisciplinare di OGS rappresenta infatti un significativo punto di forza e va valorizzato ulteriormente; le importanti infrastrutture di ricerca a disposizione di OGS devono entrare come elementi qualificanti nel maggior numero possibile di progetti ed attività anche in una logica di integrazione tra ricerca, innovazione e formazione.

Gli indicatori relativi a tale obiettivo strategico si coniugano essenzialmente in tre aspetti: entrate economiche e numero di progetti legati alle sfide globali, numero di progetti coordinati da OGS e numero di progetti Marie Curie (o simili) con OGS come Host institution.

Gli obiettivi operativi intendono evidenziare la necessità di agire in modo condiviso e trasversale all'interno di OGS oltre che sinergico anche da un punto di vista delle possibili fonti di finanziamento (Horizon2020, Piani di coesione 2014-20, Specializzazioni Intelligenti, Macroregione Adriatico Ionica..). Si esplicita tra gli obiettivi il mandato di promuovere progettualità in qualità di lead partner. Infine viene evidenziata l'esigenza di avere a disposizione banche dati aggiornate ed efficaci per monitorare il tasso di successo dei progetti; tale ultimo obiettivo operativo si collega strettamente con quanto indicato nella parte relativa all'indirizzo strategico di carattere amministrativo/gestionale.

1° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Rafforzamento e valorizzazione della presenza di OGS nello Spazio Europeo della Ricerca grazie al potenziamento delle attività progettuali in una logica di integrazione tra le Sezioni	1) Entrate economiche e numero di progetti legati alle sfide globali 2) Numero di progetti coordinati da OGS 3) Numero di progetti Marie S. Curie (o similari) con OGS come Host Institution	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche e SPVR	Indicatore	Target
Costruire progetti scientifici e tecnologici trasversali tra le 4 Sezioni di OGS e favorire l'attività di coordinamento (lead partner) da parte di OGS nei network internazionali anche mediante un adeguato servizio di supporto a ricercatori ed amministrativi da parte del Servizio Promozione e Valorizzazione Ricerca (SPVR). Rafforzare la capacità attrattività di OGS verso risorse umane qualificate	1) Numero di progetti con OGS lead partner o responsabile scientifico e numero di progetti trasversali all'interno dell'Ente 2) Numero di fellowship Marie S. Curie (o similari) con OGS come Host Institution	1) Crescita dei progetti intersezione e di quelli coordinati da OGS su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014) 2) Aumento del numero di ricercatori stranieri presso l'Ente e di borse Marie Curie (o similari) con OGS come Host Institution (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche	Indicatore	Target
Favorire l'integrazione e armonizzazione tra le eccellenze di OGS e gli indirizzi strategici e finanziari del Piano Nazionale della Ricerca, di Horizon 2020 e dei Piani di Coesione 2014-20, in particolare delle Specializzazioni Intelligenti. Focalizzazione sui temi legati alle grandi sfide globali, con particolare riferimento alla Crescita Blu	1) Numero di progetti in linea con gli indirizzi nazionali ed internazionali 2) Entrate economiche da progetti legati alle sfide globali, in particolare legate alla Crescita Blu	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche e SPVR	Indicatore	Target
Monitorare il grado di successo dell'Ente nella partecipazione ai bandi per progetti di ricerca e servizi. Rendere efficace ed operativa l'attuale banca dati dei progetti per un migliore utilizzo, in collaborazione con il Servizio Promozione e Valorizzazione Ricerca	Implementazione della banca dati capace di misurare il successo delle attività a progetto	Banca dati pienamente operativa (entro 31.07.2015)

2° Obiettivo strategico: valorizzazione della collaborazione con soggetti privati e collegamento efficace tra attività di ricerca ed attività di servizio.

In riferimento al secondo obiettivo strategico che, come negli anni precedenti, riguarda il rapporto pubblico-privato, la strategia che OGS si propone di perseguire nel prossimo triennio si basa essenzialmente sulla promozione di una ancora maggiore sinergia tra attività di ricerca e attività di servizio. Importanza specifica viene dedicata alla capacità di operare con interlocutori privati di qualità e professionalità a livello nazionale e internazionale. Progettare e realizzare progetti condivisi in logiche “win win” non è semplice, ma OGS ha saputo negli anni ottenere la fiducia di molti attori industriali e su questo si sta costruendo una competenza e credibilità riconosciuta a tutti i livelli. Forte interesse dovrà essere dedicato anche alla partecipazione in reti pubblico-privato quali i Distretti Tecnologici (in particolare verso il Distretto DiTENAVE della Regione Friuli Venezia Giulia), e i Cluster nazionali.

Un elemento strategico da segnalare è rappresentato dallo sviluppo avuto negli ultimi anni di tali attività di servizio al di fuori del contesto nazionale; questo aspetto rappresenta un fondamentale obiettivo da perseguire nel futuro, considerata l'importanza in questo momento economico di avere accesso ai mercati stranieri. OGS, come dimostrato dalle numerose richieste che sta ricevendo, presenta una forte potenzialità in tale settore. Vanno quindi implementate tutte le azioni necessarie al fine di supportare l'area tecnico-scientifica nelle azioni di promozione e marketing; la struttura amministrativa va dotata di adeguati strumenti e competenze per affrontare questa ulteriore sfida e per rispondere in tempi più rapidi e adeguati alle esigenze dell'interlocutore privato.

Gli indicatori proposti non riguardano esclusivamente il mantenimento dei risultati economici, ma richiedono una capacità di qualificare la tipologia delle collaborazioni e vengono quindi declinati nei seguenti punti: qualità dei committenti; ricaduta ed impatto socio economico delle attività anche in termini di risultati della ricerca; entrate economiche da progetti con i privati. Inoltre, nel passaggio da obiettivo strategico ad obiettivo operativo si è voluto focalizzare l'attenzione sui settori che implicano una maggiore potenzialità di collaborazione con l'industria, in particolare in relazione alla nave da ricerca OGS Explora.

Un ulteriore tema in cui OGS vanta una forte eccellenza è quello delle banche dati. Infatti OGS acquisisce, elabora, gestisce, archivia e dà accesso a molteplici tipologie di informazioni quali dati oceanografici, sismici a terra e a mare, batimorfologici, sismologici e geodetici, grazie allo sviluppo di una serie di competenze e infrastrutture dedicate. L'infrastruttura globale di gestione dati, articolata per settore disciplinare, che OGS possiede ed aggiorna costantemente, costituisce oggi un patrimonio di dati storici unico in Italia che va assolutamente valorizzato.

Infine, un tema che sta avendo sempre maggiore importanza nel contesto nazionale (e non solo) riguarda la capacità di operare per prevenire, monitorare e gestire situazioni connesse ai rischi naturali o indotti (quali terremoti o sismicità indotta). In questo settore OGS sta dimostrando delle caratteristiche uniche: a titolo di esempio, si ricorda che OGS gestisce per conto di un'importante azienda del settore energia il monitoraggio di un sito di stoccaggio di gas. Il modello di gestione promosso dall'Ente ha portato ad un riconoscimento nazionale di buona prassi; l'Ente si è impegnato anche a svolgere adeguate azioni di informazione verso l'ampio pubblico e per coinvolgere il privato in un uso dei dati "open access".

2° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Valorizzazione della collaborazione con soggetti privati e collegamento efficace tra attività di ricerca ed attività di servizio. Qualificare il livello dei committenti con attenzione all'aspetto extranazionale	Qualità dei committenti e ricaduta socio-economica delle attività espresse in: 1) Entrate economiche da progetti e commesse con i privati 2) Entrate economiche da progetti e commesse con partner altamente qualificati (ad es. società multinazionali, agenzie internazionali) 3) Entrate economiche da progetti e commesse con partner extra-nazionali	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)



Obiettivo operativo Sezioni scientifiche	Indicatore	Target
Gestione efficace della nave OGS Explora e delle altre infrastrutture in una logica di forte sinergia tra servizio e ricerca	Dimensione della comunità scientifica che può beneficiare delle infrastrutture, nonché riconoscimento delle Infrastrutture di Ricerca di OGS a livello internazionale, misurati dal numero dei progetti/servizi e dal relativo ritorno economico	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche	Indicatore	Target
Valorizzazione delle competenze di OGS nel settore delle Banche Dati con una maggiore sinergia tra ricerca e servizio. Qualità delle collaborazioni con i privati e promozione presso le imprese di un utilizzo dei dati "open access"	Numero dei progetti/servizi e ritorno economico	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo - Sezioni scientifiche	Indicatore	Target
Valorizzazione delle attività di collaborazione con soggetti privati (oltre che con la Protezione Civile, le Regioni e i Ministeri) in particolare nel settore della sicurezza del territorio (monitoraggio e prevenzione). Sinergia efficace tra ricerca e servizio	Capacità di promuovere ricadute di carattere socio-economico con attenzione anche agli aspetti di formazione e informazione ai cittadini, misurata dal numero dei progetti e dal conseguente ritorno economico	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche	Indicatore	Target
Potenziare le attività di ricerca e servizio sui mercati extra nazionali	Numero di commesse extra- nazionali Entrate economiche da progetti e commesse con partner altamente qualificati (ad es. società multinazionali, agenzie internazionali)	Crescita su base triennale (triennio 2015-2017 rispetto al triennio 2012-2014)

3° Obiettivo strategico: valorizzazione della comunicazione, divulgazione ed informazione verso l'ampio pubblico.

Come nelle precedenti edizioni del piano il terzo obiettivo pone l'attenzione al coinvolgimento dei cittadini. Anche in questo caso l'obiettivo quantitativo di aumentare gli interventi di comunicazione/divulgazione deve andare di pari passo con un miglioramento qualitativo del livello e dell'impatto degli eventi stessi sul territorio e sui cittadini. Gli indicatori sono quindi rappresentati dai seguenti punti: aumento del numero dei cittadini coinvolti; attenzione ai temi legati alle grandi sfide globali; qualificata presenza sui media.

In coerenza con tale approccio gli obiettivi operativi mirano a migliorare e potenziare l'offerta di informazione/comunicazione specializzandola a seconda dei target/pubblico a cui viene rivolta. In particolare, vengono presi in considerazione due tipi principali di utenti:

- studenti: si intendono predisporre offerte diversificate a seconda dell'età e del profilo degli studenti considerati;
- cittadini: vanno avviate azioni specifiche mirate alle diverse categorie di utenti quali:
- famiglie (open day, notte dei ricercatori, evento Next..), pubblico curioso di conoscere le attività scientifiche (caffè della scienza, open day tematici, presentazione di libri...), giovani e giovanissimi (children university, giochi formativi per i più piccoli...), fasce più alte di età (conferenze all'Università della Terza Età...).

Nel settore dei rapporti con i media si intendono potenziare le attività grazie ad una nuova strategia basata sulla creazione di profili su social media generalisti e su social media scientifici e orientati al business. A questo andrà associata una integrazione ed implementazione del sito web già esistente, in particolare con contenuti di qualità utili a creare il coinvolgimento sui social network.

Per qualificare il livello delle attività promosse, OGS intende inoltre favorire l'organizzazione di eventi sistemici a livello nazionale di forte impatto sul pubblico, inclusa la sensibilizzazione su tematiche quali il rischio e la pericolosità sismica, la pericolosità legata alle grandi infrastrutture, i cambiamenti climatici, la blue economy. Eventi tipo "terremoto io non rischio" e "maremoto io non rischio", promossi d'intesa con la Protezione Civile, rappresentano un significativo esempio di questo tipo di azioni.

Infine, si reputa irrinunciabile contribuire alla formazione dei ricercatori perché apprendano come comunicare nel modo più efficace possibile, garantendo rigore scientifico e nel contempo piacevolezza dell'approccio. Riuscire a trasmettere una maggiore consapevolezza del valore della scienza e della bellezza ed utilità della professione del ricercatore all'ampio pubblico porterà innumerevoli benefici alla crescita culturale ed economica del nostro Paese.

Va evidenziato che, per OGS, il valore positivo prodotto da una comunicazione efficace e convinta ha una valenza e un impatto estremamente importanti considerato che i settori di interesse scientifico dell'Ente toccano molte delle grandi sfide globali quali, energia, cambiamenti climatici, sicurezza, potenzialità degli oceani, biodiversità, etc. sulle quali è forte l'interesse da parte dei cittadini nell'essere meglio informati.

3° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico	1) Numero dei cittadini coinvolti 2) Numero di azioni legate alle grandi sfide globali,, con particolare riferimento alla Crescita Blu 3) Qualificata presenza sui media	□ 2014

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche e SPVR	Indicatore	Target
Scuola: qualificare l'offerta alle scuole diversificandola per tipologia di utente, in collaborazione con il Servizio Promozione e Valorizzazione Ricerca	Definizione di un piano di formazione per le scuole Numero di studenti coinvolti e numero di Istituti coinvolti	Entro il 30.9.2015 □ 2014

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche, SPVR, Ufficio di comunicazione	Indicatore	Target
Cittadini: qualificare gli interventi verso i cittadini, in collaborazione con il Servizio Promozione e Valorizzazione Ricerca	Numero di eventi e possibile ampliamento delle aree territoriali coinvolte, al di là di quella locale	□ 2014

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche, SPVR	Indicatore	Target
Alta formazione: qualificare l'offerta formativa dedicata a studenti universitari, di dottorato e ricercatori	Numero di eventi Livello di gradimento dell'iniziativa da parte dei partecipanti	□ 2014 Giudizio "Buono" da parte di almeno l'80% dei partecipanti

Obiettivo operativo SPVR, Ufficio di comunicazione	Indicatore	Target
Potenziare i rapporti con i media, in collaborazione con il Servizio Promozione e Valorizzazione Ricerca	Numero dei comunicati stampa e delle uscite sui media nazionali ed internazionali (giornali, radio, TV) per ampliare la visibilità dell'Ente all'esterno dell'area territoriale locale Numero di contatti sui social media Incremento dell'attività sui social media implementando una strategia coordinata volta a coinvolgere maggiormente potenziali stakeholders e società civile	□ 2014

7.2 Indirizzo Strategico “Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali ”

Questo indirizzo strategico si concentra sul piano amministrativo e gestionale di OGS per individuare le principali azioni ed obiettivi che l’Ente deve attivare per riuscire a migliorare le proprie prestazioni in un contesto globale complesso ed in continua evoluzione. Il quadro nazionale di riferimento, relativo alle norme, regolamenti e tempistiche che derivano essenzialmente dai Ministeri di riferimento, è complesso e presenta incertezze; tale problema sistemico diventa ancora più grave se confrontato con l’evoluzione continua e velocissima che stanno vivendo diversi paesi soprattutto nelle nuove economie emergenti. La competizione diventa quindi sempre più complicata anche per la difficile situazione economica che caratterizza l’Italia unitamente a gran parte dei Paesi europei.

Per riuscire quindi a competere a livello globale ed a mantenere le notevoli prestazioni che OGS ha raggiunto, non basta più garantire l’eccellenza scientifica e tecnologia e la capacità di innovazione, ma occorre parallelamente incrementare la capacità progettuale dei Dipartimenti scientifici, organizzare le varie attività dell’Ente secondo progetti (con finanziamenti esterni ed interni) coerenti con gli obiettivi strategici dell’OGS, migliorare l’efficienza e la qualità della macchina amministrativa, obiettivo che assume un’importanza come mai in passato.

La grande sfida per OGS è rappresentata quindi dalla capacità di mettere in atto un processo di crescita, in primo luogo “culturale”, del personale amministrativo. Vanno potenziati gli strumenti informatici ed il loro utilizzo, migliorate le sinergie tra la competenze di ricerca e quelle amministrative e va avviato un processo convinto e condiviso che permetta di garantire tempi veloci e competenza nel seguire le molte attività di ricerca e progetti di dimensione internazionale.

Gli obiettivi strategici selezionati, corrispondono come nel 2014, a tre settori principali.

1° Obiettivo strategico: Miglioramento del sistema informatico dell’Ente e dei processi amministrativi funzionali all’attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione.

Con tale obiettivo strategico declinato in una serie di corrispondenti obiettivi operativi, riferiti rispettivamente alla DFP (Direzione Finanza e Patrimonio) ed alla DRU (Direzione Gestione Risorse Umane), si intende migliorare la sinergia tra le diverse azioni amministrative e velocizzare i tempi di esecuzione.

Per poter garantire prestazioni scientifiche efficaci serve migliorare le integrazioni tra i dati del bilancio e le banche dati relative a gare/contratti ed a progetti. Una conoscenza approfondita e disponibile in tempo reale dei progetti attivi ed in fase di predisposizione, dei relativi fondi (suddivisi per tipologie quali: comunitari, altri internazionali, nazionali...) e delle risorse per essi impegnate è infatti fondamentale sia per dare pronta risposta alle richieste che arrivano dai vari stakeholders con i quali l’Ente interagisce (MIUR, altri Ministeri, organizzazioni comunitarie, imprese private, etc.) sia per organizzare una programmazione delle attività più efficace e consapevole.

Poter velocizzare le tempistiche necessarie allo svolgimento di gare e bandi di reclutamento risulta inoltre un altro elemento fondamentale al fine di garantire la competitività a livello internazionale di OGS.

1° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione	Definizione ed implementazione di nuove procedure interne e di strumenti informativi per la gestione delle attività dell'Ente per progetti	Completa realizzazione degli obiettivi operativi

Piano operativo DFP (Direzione per la Gestione Finanziaria e Patrimoniale)

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Definizione di procedure interne connesse all'introduzione dell'obbligo della fatturazione elettronica	Implementazione di procedure interne conseguenti all'obbligo della fatturazione elettronica	Entro il 01.03.2015

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Miglioramento delle procedure riguardanti la gestione di gare e contratti	Aggiornamento del disciplinare per l'acquisizione in economia di beni e servizi e conseguente elaborazione di un manuale operativo in grado di fornire, anche ai gestori periferici di procedure di acquisizione, un immediato supporto gestionale di riferimento	Entro il 30.09.2015

Obiettivo operativo DFP e SPVR	Indicatore	Target
Definizione delle procedure di particolare interesse per il settore della ricerca, in collaborazione con il Servizio Promozione e Valorizzazione della Ricerca	Definizione delle procedure di acquisizione dei contratti attivi dell'Ente, con conseguente attribuzione e individuazione delle specifiche competenze, nonché delle procedure per la gestione (secondo progetti) delle attività dell'Ente	Entro il 31.07.2015

Piano operativo DRU (Direzione Risorse Umane)

Obiettivo operativo DRU	Indicatore	Target
Piena disponibilità di dati aggiornati sul personale	100% dei dati relativi alla carriera ed all'impegno del personale inseriti nel programma di gestione	Entro il 31.12.2015

Obiettivo operativo DRU	Indicatore	Target
Dare attuazione alle priorità indicate dalla Human Resources Strategy for Researchers definita dall'Ente in linea con i principi stabiliti dalla Commissione Europea	Pubblicazione in lingua inglese di bandi, di modulistica e di regolamenti per borse di studio, assegni di ricerca e contratti T.D.	Entro il 30.09.2015

Piano operativo SPVR (Servizio Promozione e Valorizzazione della Ricerca)

Obiettivo operativo SPVR e ST	Indicatore	Target
Razionalizzazione e integrazione di sistemi informativi funzionali alle attività di ricerca	Implementazione di un sistema informativo per la gestione dei progetti di ricerca	Entro il 31.07.2015

Piano operativo ST (Servizi Tecnici)

Obiettivo operativo ST	Indicatore	Target
Realizzazione e implementazione del protocollo informatico	Aggiornamento del programma attuale di protocollo	Entro il 31.05.2015

Obiettivo operativo ST - DFP	Indicatore	Target
Promuovere e implementare il processo di digitalizzazione dell'Ente	Individuazione di un provider incaricato di supportare l'Ente nella dematerializzazione delle delibere e nell'archiviazione elettronica. Consequente avvio del processo di migrazione verso i nuovi strumenti informatici	Entro il 31.05.2015

Obiettivo operativo ST	Indicatore	Target
Implementazione di nuovi server virtuali per attività di ricerca e loro consolidamento	Raddoppio del numero di CPU (Central Processing Units) a disposizione, rispetto all'anno precedente, e conseguente aumento della capacità di calcolo rispetto alla situazione attuale	Entro il 30.09.2015

Obiettivo operativo ST	Indicatore	Target
Ulteriore potenziamento spazio archiviazione sicura dei dati	Aumento della capacità del sistema di storage, con raggiungimento di almeno 10 TB di capacità	Entro il 30.06.2015

Obiettivo operativo ST	Indicatore	Target
Sostituzione degli attuali sistemi di comunicazione interna utilizzando nuovi centralini IP anche in un'ottica di maggiore uniformità interna di tali sistemi di comunicazione	Realizzazione di una prima tranche di lavori, pari al 60% del totale	Entro il 31.12.2015

2° Obiettivo strategico: incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Tra gli obiettivi operativi previsti in questo ambito, assume quest'anno particolare rilevanza l'introduzione di un sistema di controllo di gestione, caratterizzato da un'esigenza di pianificazione, valutazione e costante monitoraggio dei progetti e, più in generale, delle attività dell'Ente ai fini di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

A questo obiettivo si aggiunge un altro obiettivo altrettanto prioritario legato alle indicazioni suggerite dal Collegio dei Revisori dell'OGS, Collegio che ha più volte evidenziato la necessità per l'Ente di introdurre una nuova impostazione e gestione degli inventari.

Per tali finalità per l'anno 2015 si è ritenuto opportuno introdurre nel piano della performance tale specifico obiettivo operativo che dovrà concretizzarsi nell'effettivo avvio delle nuove procedure per la tenuta dell'inventario.

2° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Realizzazione di nuovi sistemi e procedure nonché di interventi atti a garantire una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione dell'Ente	Completa realizzazione degli obiettivi operativi

Piano operativo DFP (Direzione per la Gestione Finanziaria e Patrimoniale)

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Sviluppare un sistema di valutazione e controllo di gestione, volto a guidare la gestione dell'Ente verso il conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione operativa	Elaborazione di un primo modello di sistema di controllo di gestione dell'Ente	Entro il 30.06.2015
	Operatività del sistema	Entro il 31.12.2015

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Definire una nuova impostazione e gestione degli inventari dell'Ente	Attuazione delle procedure previste nel manuale operativo con specifico riferimento a quelle concernenti il carico e lo scarico di beni inventariati	Entro il 30.09.2015

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Attuazione del piano triennale per il miglioramento e la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	Avvio degli interventi previsti dal Piano in materia di valorizzazione del patrimonio immobiliare (ex Hotel Cristallo e Palazzina Milic)	Entro il 30.09.2015

Piano operativo DRU (Direzione Risorse Umane)

Obiettivo operativo DRU - ST	Indicatore	Target
Miglioramento del processo di gestione missioni, inclusa la procedura on-line per le missioni all'estero	• Predisposizione modulistica on-line per missioni estere	Entro il 30.06.2015
	• Informatizzazione della richiesta di liquidazione missione	Entro il 31.05.2015
	• Monitoraggio dei pagamenti	Entro 31.12.2015

Piano operativo SPVR (Servizio Promozione e Valorizzazione della Ricerca)

Obiettivo operativo SPVR	Indicatore	Target
Sviluppo di un sistema di monitoraggio delle consulenze svolte dal Servizio	Valore di gradimento delle consulenze su attività progettuali effettuate per i ricercatori	Almeno l'80% con giudizio "Buono"

Obiettivo operativo SPVR	Indicatore	Target
Garantire il rispetto delle tempistiche operative nella predisposizione dei documenti e degli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di Performance	Concreta implementazione delle azioni previste dalla normativa in materia di Performance	100%

Piano operativo ST (Servizi Tecnici)

Obiettivo operativo ST	Indicatore	Target
Progetti per la realizzazione di sistemi per la divulgazione scientifica, comunicazione e la condivisione delle conoscenze	Completamento dell'allestimento della nuova sede OGS presso la ex-SISSA e realizzazione di una sala conferenze dotata di servizi di gestione integrata audio /video/reti	Entro il 31.12.2015

3° Obiettivo strategico: incremento del livello di trasparenza

L'obiettivo relativo al tema della trasparenza, pur interessando ambedue gli ambiti operativi dell'Ente, vista l'attualità dell'argomento viene inserito nella parte relativa alle procedure amministrative e prevede una serie di azioni, già avviate negli anni precedenti, finalizzate a favorire la comunicazione e la trasparenza sia internamente che verso l'esterno.

Caratterizzato dunque da grande trasversalità, tale obiettivo strategico implica la realizzazione di una serie di attività e azioni che coinvolgono sia le Sezioni scientifiche che tutte le componenti dell'Amministrazione centrale, quali DRU, DFP, ST e SPVR.

Per costruire infatti una maggiore condivisione interna sulle strategie, motivazioni e attività promosse da OGS risulta essenziale favorire diversi momenti di confronto e di coinvolgimento del personale tutto. Vanno realizzate attività diversificate quali:

- riunioni trasversali inter-sezione per ottimizzare lo scambio di conoscenze e competenze anche al fine di valorizzare la partecipazione a progetti multidisciplinari;

- riunioni tra sezioni scientifiche e uffici amministrativi per rafforzare la collaborazione reciproca e la condivisione delle procedure;
- incontri con il personale dell'Ente su tematiche quali il reclutamento del personale, temi legati al precariato e alle pari opportunità, e in generale sul benessere sul posto del lavoro, nonché per favorire anche uno scambio di informazioni sugli indirizzi ministeriali e sulle politiche della ricerca;
- la realizzazione delle “giornate della trasparenza” e di vari eventi rivolti all'ampio pubblico, per favorire la conoscenza dell'Ente e le sue attività.

L'indicatore viene quindi declinato nella capacità di coinvolgimento del personale dell'Ente e dei cittadini in generale, nonché nella realizzazione di azioni volte a garantire la trasparenza sulle attività condotte dall'Ente

Il target consiste nella realizzazione delle iniziative previste.

I tre obiettivi operativi individuati si riferiscono ad interventi rivolti, rispettivamente, al contesto interno, interventi mirati alla società tutta, unitamente ad azioni specifiche per favorire una conoscenza trasparente delle attività legate alla nave OGS Explora.

OGS reputa sia suo specifico impegno rendere conto ai cittadini di come vengano utilizzati i fondi pubblici e far comprendere quali siano le ricadute e gli impatti socio economici delle attività dell'Ente a beneficio dei cittadini e delle future generazioni.

3° Obiettivo strategico	Indicatore	Target
Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva)	Aumento del coinvolgimento del personale dell'Ente nonché dei cittadini Realizzazione di azioni volte a garantire la trasparenza sulle attività condotte dall'Ente	Completa realizzazione degli obiettivi operativi

Obiettivo operativo Sezioni scientifiche – Direzioni dell'Amministrazione centrale	Indicatore	Target
Favorire la conoscenza di strategie e attività di OGS tra il personale, favorendone il coinvolgimento, tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione	Numero delle riunioni con il personale di riferimento, finalizzate a favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività e delle strategie dell'Ente Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza, di condivisione delle strategie/attività dell'Ente e di motivazione del personale	Realizzazione di incontri mensili con il personale di riferimento Miglioramento del contesto lavorativo e apprezzamento da parte di almeno l'80% di personale

Obiettivo operativo Sezione IRI	Indicatore	Target
Aumento della trasparenza nell'ambito della gestione delle infrastrutture, in particolare della nave OGS Explora	Divulgazione mediante presentazioni sia interne ad OGS sia rivolte al pubblico dello stato progettuale/economico/gestionale relativo alla infrastruttura "Nave OGS Explora"	Effettuazione di almeno una presentazione interna e di almeno un evento aperto al pubblico, entro il 31.12.2015

Obiettivo operativo ST – DFP - DRU	Indicatore	Target
Completo adeguamento dell'Ente alle disposizioni nazionali in tema di Open Data della P.A.	Consentire l'introduzione di tool e dispositivi software tali da permettere la produzione di documenti in formato "aperto"	Entro il 30.04.2015
	Costante ed aggiornata pubblicazione dei documenti dell'Ente in formato "aperto"	100%

Obiettivo operativo DFP	Indicatore	Target
Elaborazione dei dati relativi ad entrate e spese dell'Ente in rapporto dinamico con le annualità precedenti. Miglioramento della diffusione interna dei dati	Reportistica di valutazione e analisi dei dati per tipologia di entrate e uscite	Entro il 31.07.2015
	Pubblicazione dei dati sul sito intranet dell'Ente	

Obiettivo operativo DRU	Indicatore	Target
Incremento del livello di trasparenza e di conoscenza delle attività dell'Ente verso l'esterno, aggiornamento costante sul sito internet della Sezione Amministrazione Trasparente e realizzazione delle "giornate della trasparenza"	Efficace coinvolgimento dell'ampio pubblico nelle presentazioni dell'Ente con adeguata informazione relativa alle strategie e all'utilizzo dei fondi	Almeno una "giornata della trasparenza" al 31.12.2015

Obiettivo operativo DRU	Indicatore	Target
Organizzare un programma strutturato ed organico di formazione, volto a fornire competenze trasversali (ad es. di comunicazione), nonché competenze tecniche aggiuntive al personale dell'Ente	Aggiornamento del Piano di formazione dell'Ente	Entro il 30.04.2015
	Implementazione al 100% dei corsi previsti	Entro il 31.12.2015

Obiettivo operativo DRU	Indicatore	Target
Garantire il rispetto delle tempistiche operative nella predisposizione dei documenti e degli adempimenti richiesti dalla normativa in tema di Trasparenza e Anticorruzione	Concreta implementazione delle azioni previste dal Piano Trasparenza e Anticorruzione	Entro il 31.12.2015

Obiettivo operativo SPVR	Indicatore	Target
Garantire un'azione costante di informazione e formazione sulle tematiche dell'europrogettazione e della gestione di progetti	- Organizzazione di almeno 2 giornate informative/formative a beneficio dei ricercatori e del personale amministrativo dell'Ente - Realizzazione di un sistema di news targettizzate intranet e di mailing riguardanti bandi di finanziamento, opportunità di mobilità e di formazione, etc.	Entro il 31.12.2015

7.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

7.3.1 Direttori di Sezioni Scientifiche e Tecnologiche

Anche se il Piano della Performance mira a valutare e monitorare le attività essenzialmente amministrative e gestionali, risulta evidente il ruolo e la responsabilità che spettano ai Direttori di Sezione per poter raggiungere gli obiettivi prefissati. In particolare, tutte le attività dell'Indirizzo strategico "Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali", richiedono un forte impegno in prima persona dei Direttori. Il Piano Triennale 2015-2017 rappresenta lo strumento principale che specifica nel dettaglio le modalità per il raggiungimento degli obiettivi prettamente scientifici (di ricerca e di servizio), inclusa la gestione efficace delle Infrastrutture di Ricerca.

L'obiettivo principale consiste nel favorire la trasversalità dei progetti in tutte le loro fasi potenziando un intelligente uso delle infrastrutture di ricerca ed un coinvolgimento quanto più completo delle risorse umane dell'Ente; favorire, d'intesa con l'amministrazione, una maggiore sinergia e coerenza tra le diverse procedure perseguite dalle sezioni; contribuire alla costituzione di una gestione amministrativa "unica" dell'Ente e non spezzata per sezioni; intervenire con forza sulla promozione dell'OGS a livello extra nazionale; favorire l'attrattività dell'Ente verso risorse umane promuovendo OGS quale host institution per borse quali le Marie Curie; valorizzare la sinergia tra ricerca e servizio; supportare le attività di divulgazione al pubblico; promuovere una maggiore trasparenza e lo scambio di informazioni sia interno che esterno.

Considerata l'istituzione della nuova Direzione "Servizio di Supporto tecnico-scientifico per la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca" (SPVR) dal 1° settembre 2014, si è teso a sottolineare, all'interno del presente Piano di Performance, la necessità di una stretta sinergia tra l'operato delle Sezioni scientifiche e il supporto fornito dal nuovo Servizio. Ciò si traduce conseguentemente in una serie di obiettivi condivisi tra questo e le Sezioni, come evidente nel paragrafo 7.1 del presente documento.

7.3.2 Schede individuali per la valutazione dei Dirigenti dell'Amministrazione centrale

Una delle principali novità introdotte nel presente Piano di Performance riguarda la valutazione dei dirigenti dell'Amministrazione centrale, nell'intento di valorizzare le loro competenze trasversali e la loro capacità di leadership. A tal fine, è stato introdotto un sistema di valutazione che attribuisce un valore massimo, pari al 75% della valutazione finale, al raggiungimento degli obiettivi assegnati al rispettivo Servizio e un valore massimo di 25% per quanto riguarda le competenze trasversali. Si riportano di seguito le schede per singoli dirigenti.



Dirigente della Direzione per la gestione Finanziaria e Patrimoniale - DFP

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI – DIRIGENTE DFP				Peso ra totale 75/100
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione	Definizione di procedure interne connesse all'introduzione dell'obbligo della fatturazione elettronica	Implementazione di procedure interne conseguenti all'obbligo della fatturazione elettronica	Entro il 01.03.2015	20%
	Miglioramento delle procedure riguardanti la gestione di gare e contratti	Aggiornamento del disciplinare per l'acquisizione in economia di beni e servizi e conseguente elaborazione di un manuale operativo in grado di fornire, anche ai gestori periferici di procedure di acquisizione, un immediato supporto gestionale di riferimento	Entro il 30.09.2015	
	Definizione delle procedure di particolare interesse per il settore della ricerca <i>(Obiettivo condiviso con SP/R)</i>	Definizione delle procedure di acquisizione dei contratti attivi dell'Ente, con conseguente attribuzione e individuazione delle specifiche competenze, nonché delle procedure per la gestione (secondo progetti) delle attività dell'Ente	Entro il 31.07.2015	
	Promuovere e implementare il processo di digitalizzazione dell'Ente <i>(Obiettivo condiviso con ST)</i>	Individuazione di un provider incaricato di supportare l'Ente nella dematerializzazione delle delibere e nell'archiviazione elettronica. Conseguente avvio del processo di migrazione verso i nuovi strumenti informatici	Entro il 31.05.2015	



Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Sviluppare un sistema di valutazione e controllo di gestione, volto a guidare la gestione dell'Ente verso il conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione operativa	Elaborazione di un primo modello di sistema di controllo di gestione dell'Ente	Entro il 30.06.2015	40%
	Definire una nuova impostazione e gestione degli inventari dell'Ente	Operatività del sistema Attuazione delle procedure previste nel manuale operativo con specifico riferimento a quelle concernenti il carico e lo scarico di beni inventariati	Entro il 31.12.2015	
	Attuazione del piano triennale per il miglioramento e la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	Avvio degli interventi previsti dal Piano in materia di valorizzazione del patrimonio immobiliare (ex Hotel Cristallo e Palazzina Milic)	Entro il 30.09.2015	
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva)	Favorire la conoscenza di strategie e attività di OGS tra il personale, favorendone il coinvolgimento, tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione <i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche e altre Direzioni dell'Amministrazione centrale)</i>	Numero delle riunioni con il personale di riferimento, finalizzate a favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività e delle strategie dell'Ente Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza, di condivisione delle strategie/attività dell'Ente e di motivazione del personale	Realizzazione di incontri mensili con il personale di riferimento Miglioramento del contesto lavorativo e apprezzamento da parte di almeno l'80% di personale	15%
	Completo adeguamento dell'Ente alle disposizioni nazionali in tema di Open Data della P.A. <i>(Obiettivo condiviso con ST e DRU)</i>	Consentire l'introduzione di tool e dispositivi software tali da permettere la produzione di documenti in formato "aperto"	Entro il 30.04.2015	100%
	Elaborazione dei dati relativi ad entrate e spese dell'Ente in rapporto dinamico con le annualità precedenti. Miglioramento della diffusione interna dei dati	Reportistica di valutazione e analisi dei dati per tipologia di entrate e uscite. Pubblicazione dei dati sul sito intranet dell'Ente	Entro il 31.07.2015	



LEADERSHIP – COMPETENZE E COMPORTAMENTI – DIRIGENTE DFP
PESATURA: 25/100

Valori indicatori	0=insufficiente	60=sufficiente	70=buono	80=distinto	100=ottimo
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1. Capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti	0	60	70	80	100
2. Capacità di team working	0	60	70	80	100
3. Innovatività e capacità propositiva	0	60	70	80	100



Dirigente della Direzione per la gestione Risorse Umane – DRU

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI – DIRIGENTE DRU				Pesatura totale 75/100
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione	Piena disponibilità di dati aggiornati sul personale	100% dei dati relativi alla carriera del personale inseriti nel programma di gestione	Entro il 31.12.2015	25%
	Dare attuazione alle priorità indicate dalla Human Resources Strategy for Researchers definita dall'Ente in linea con i principi stabiliti dalla Commissione Europea	Pubblicazione in lingua inglese di bandi, di modulistica e di regolamenti per borse di studio, assegni di ricerca e contratti T.D.	Entro il 30.09.2015	
Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Obiettivo operativo Miglioramento del processo di gestione missioni, inclusa la procedura on-line per le missioni all'estero	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione modulistica on-line per missioni estere • Informatizzazione della richiesta di liquidazione missione • Monitoraggio dei pagamenti 	Target Entro il 30.06.2015	10%
			Target Entro il 31.05.2015 Entro 31.12.2015	



Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
<p>Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva)</p>	<p>Favorire la conoscenza di strategie e attività di OGS tra il personale, favorendone il coinvolgimento, tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione</p> <p><i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche e altre Direzioni dell'Amministrazione centrale)</i></p>	<p>Numero delle riunioni con il personale di riferimento, finalizzate a favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività e delle strategie dell'Ente</p> <p>Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza, di condivisione delle strategie/attività dell'Ente e di motivazione del personale</p>	<p>Realizzazione di incontri mensili con il personale di riferimento</p> <p>Miglioramento del contesto lavorativo e apprezzamento da parte di almeno l'80% di personale</p>	
	<p>Completo adeguamento dell'Ente alle disposizioni nazionali in tema di Open Data della P.A.</p> <p><i>(Obiettivo condiviso con DFP e ST)</i></p>	<p>Consentire l'introduzione di tool e dispositivi software tali da permettere la produzione di documenti in formato "aperto".</p> <p>Costante ed aggiornata pubblicazione dei documenti dell'Ente in formato "aperto"</p>	<p>Entro il 30.04.2015</p> <p>100%</p>	40%
	<p>Incremento del livello di trasparenza e di conoscenza delle attività dell'Ente verso l'esterno, aggiornamento costante sul sito internet della Sezione Amministrazione Trasparente e realizzazione delle "giornate della trasparenza"</p>	<p>Efficace coinvolgimento dell'ampio pubblico nelle presentazioni dell'Ente con adeguata informazione relativa alle strategie e all'utilizzo dei fondi</p>	<p>Almeno una "giornata della trasparenza" al 31.12.2015</p>	
	<p>Garantire il rispetto delle tempistiche operative nella predisposizione dei documenti e degli adempimenti richiesti dalla normativa in tema di Trasparenza e Anticorruzione</p>	<p>Concreta implementazione delle azioni previste dal Piano Trasparenza e Anticorruzione</p>	<p>Entro il 31.12.2015</p>	
	<p>Organizzare un programma strutturato ed organico di formazione, volto a fornire competenze trasversali (ad es. di comunicazione), nonché competenze tecniche aggiuntive al personale dell'Ente</p>	<p>Aggiornamento del Piano di formazione dell'Ente</p>	<p>Entro il 30.04.2015</p>	
		<p>Implementazione al 100% dei corsi previsti</p>	<p>Entro il 31.12.2015</p>	



LEADERSHIP – COMPETENZE E COMPORTAMENTI – DIRIGENTE DRU
PESATURA: 25/100

Valori indicatori	0=insufficiente	60=sufficiente	70=buono	80=distinto	100=ottimo
-------------------	-----------------	----------------	----------	-------------	------------

	INSUFF.	SUFF.	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
--	---------	-------	-------	----------	--------

1. Capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti	0	60	70	80	100
---	---	----	----	----	-----

2. Capacità di team working	0	60	70	80	100
------------------------------------	---	----	----	----	-----

3. Innovatività e capacità propositiva	0	60	70	80	100
---	---	----	----	----	-----



Direttore dei Servizi Tecnici - ST

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI – DIRETTORE ST				Pesatura totale 75/100
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
<p>Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione</p>	<p>Razionalizzazione e integrazione di sistemi informativi funzionali alle attività di ricerca <i>(Obiettivo condiviso con SP/VR)</i></p>	<p>Implementazione di un sistema informativo per la gestione dei progetti di ricerca</p>	<p>Entro il 31.07.2015</p>	30%
	<p>Implementazione di nuovi server virtuali per attività di ricerca e loro consolidamento</p>	<p>Raddoppio del numero di CPU (Central Processing Units) a disposizione, rispetto all'anno precedente, e conseguente aumento della capacità di calcolo rispetto alla situazione attuale</p>	<p>Entro il 30.09.2015</p>	
	<p>Ulteriore potenziamento spazio archiviazione sicura dei dati</p>	<p>Aumento della capacità del sistema di storage, con raggiungimento di almeno 10 TB di capacità</p>	<p>Entro il 30.06.2015</p>	
	<p>Sostituzione degli attuali sistemi di comunicazione interna utilizzando nuovi centralini IP anche in un'ottica di maggiore uniformità interna di tali sistemi di comunicazione</p>	<p>Realizzazione di una prima tranche di lavori, pari al 60% del totale</p>	<p>Entro il 31.12.2015</p>	
	<p>Realizzazione e implementazione del protocollo informatico</p>	<p>Aggiornamento del programma attuale di protocollo</p>	<p>Entro il 31.05.2015</p>	
	<p>Promuovere e implementare il processo di digitalizzazione dell'Ente <i>(in collaborazione con DFP)</i></p>	<p>Individuazione di un provider incaricato di supportare l'Ente nella dematerializzazione delle delibere e nell'archiviazione elettronica. Conseguente avvio del processo di migrazione verso i nuovi strumenti informatici</p>	<p>Entro il 31.05.2015</p>	



Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Progetti per la realizzazione di sistemi per la divulgazione scientifica, comunicazione e la condivisione delle conoscenze	Completamento dell'allestimento della nuova sede OGS presso la ex-SISSA e realizzazione di una sala conferenze con le opere di implementazione dei servizi di gestione integrata audio /video/reti	Entro il 31.12.2015	25%
	Miglioramento del processo di gestione missioni, inclusa la procedura on-line per le missioni all'estero	<ul style="list-style-type: none"> ● Predisposizione modulistica on-line per missioni estere ● Informatizzazione della richiesta di liquidazione missione ● Monitoraggio dei pagamenti 	Entro il 30.06.2015 Entro il 31.05.2015 Entro 31.12.2015	
Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva)	Favorire la conoscenza di strategie e attività di OGS tra il personale, favorendone il coinvolgimento, tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione <i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche e altre Direzioni dell'Amministrazione centrale)</i>	Numero delle riunioni con il personale di riferimento, finalizzate a favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività e delle strategie dell'Ente Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza, di condivisione delle strategie/attività dell'Ente e di motivazione del personale	Realizzazione di incontri mensili con il personale di riferimento Miglioramento del contesto lavorativo e apprezzamento da parte di almeno l'80% di personale	20%
	Completo adeguamento dell'Ente alle disposizioni nazionali in tema di Open Data della P.A.	Consentire l'introduzione di tool e dispositivi software tali da permettere la produzione di documenti in formato "aperto" Costante ed aggiornata pubblicazione dei documenti dell'Ente in formato "aperto"	Entro il 30.04.2015 100%	
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso



LEADERSHIP – COMPETENZE E COMPORTAMENTI – DIRETTORE ST
PESATURA: 25/100

Valori indicatori	0=insufficiente	60=sufficiente	70=buono	80=distinto	100=ottimo
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1. Capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti	0	60	70	80	100
2. Capacità di team working	0	60	70	80	100
3. Innovatività e capacità propositiva	0	60	70	80	100



Direttore del Servizio di Supporto tecnico scientifico per la Promozione e la Valorizzazione della Ricerca (SPVR)

Tale Servizio, istituito il 1° settembre 2014, è caratterizzato da una forte trasversalità, in quanto rappresenta il primo front-office per rispondere alle esigenze delle Sezioni scientifiche sulle tematiche relative alla progettazione internazionale nonché sugli aspetti riguardanti la gestione dei progetti. Esso rappresenta dunque un “ponte” tra le Sezioni scientifiche e l’Amministrazione centrale. Il suo ruolo è inoltre quello di favorire l’implementazione, all’interno dell’Ente, delle strategie stabilite a livello di governance.

Per tale ragione, gli obiettivi assegnati al Servizio sono per lo più trasversali e comuni tanto a quelli delle Sezioni scientifiche quanto a quelli delle altre Direzioni dell’Amministrazione, tanto più che il ruolo del Servizio è preliminarmente quello di favorire un rafforzamento della collaborazione intra-istituzionale tra le diverse componenti dell’Ente.

Il Servizio è dunque chiamato a contribuire al perseguimento tanto degli indirizzi scientifici che di quelli di carattere gestionale-amministrativo.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI – DIRETTORE SPVR				Pesatura totale 75/100
INDIRIZZO STRATEGICO RICERCA PER LA CRESCITA E LO SVILUPPO: COME AFFRONTARE LE GRANDI SFIDE GLOBALI				
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
Rafforzamento e valorizzazione della presenza di OGS nello Spazio Europeo della Ricerca grazie al potenziamento delle attività progettuali in una logica di integrazione tra le Sezioni	<p>Monitorare il grado di successo dell’Ente nella partecipazione ai bandi per progetti di ricerca e servizi. Rendere efficace ed operativa l’attuale banca dati dei progetti per un migliore utilizzo</p> <p><i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche)</i></p>	Implementazione della banca dati capace di misurare il successo delle attività a progetto	Banca dati pienamente operativa (entro 31.07.2015)	20%



Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
<p>Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico</p>	<p>Scuola: qualificare l'offerta alle scuole diversificandola per tipologia di utente <i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche)</i></p>	<p>Definizione di un piano di formazione per le scuole</p> <p>Numero di studenti coinvolti e numero di Istituti coinvolti</p>	<p>Entro il 30.09.2015</p> <p><input type="checkbox"/> 2014</p>	
	<p>Cittadini: qualificare gli interventi verso i cittadini <i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche e Ufficio di comunicazione)</i></p>	<p>Numero di eventi e possibile ampliamento delle aree territoriali coinvolte, al di là di quella locale</p>	<p><input type="checkbox"/> 2014</p>	
	<p>Alta formazione: qualificare l'offerta formativa dedicata a studenti universitari, di dottorato e ricercatori <i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche)</i></p>	<p>Numero di eventi</p> <p>Livello di gradimento dell'iniziativa da parte dei partecipanti</p>	<p><input type="checkbox"/> 2014</p> <p>Giudizio "Buono" da parte di almeno l'80% dei partecipanti</p>	20%
	<p>Potenziare i rapporti con i media <i>(Obiettivo condiviso con Ufficio di comunicazione)</i></p>	<p>Numero dei comunicati stampa e delle uscite sui media nazionali ed internazionali (giornali, radio, TV) per ampliare la visibilità dell'Ente all'esterno dell'area territoriale locale</p> <p>Numero di profili/contatti su social media</p> <p>Incremento dell'attività sui social media implementando una strategia coordinata volta a coinvolgere maggiormente potenziali stakeholders e società civile</p>	<p><input type="checkbox"/> 2014</p>	



INDIRIZZO STRATEGICO RIORGANIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE E GESTIONALI				
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
<p>Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca, in coerenza con la normativa nazionale per la digitalizzazione</p>	<p>Definizione delle procedure di particolare interesse per il settore della ricerca <i>(Obiettivo condiviso con DFP)</i></p>	<p>Definizione delle procedure di acquisizione dei contratti attivi dell'Ente, con conseguente attribuzione e individuazione delle specifiche competenze, nonché delle procedure per la gestione (secondo progetti) delle attività dell'Ente</p>	<p>Entro il 31.07.2015</p>	<p>15%</p>
	<p>Razionalizzazione e integrazione di sistemi informativi funzionali alle attività di ricerca <i>(Obiettivo condiviso con ST)</i></p>	<p>Implementazione di un sistema informativo per la gestione dei progetti di ricerca</p>	<p>Entro il 31.07.2015</p>	
<p>Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa</p>	<p>Obiettivo operativo</p> <p>Sviluppo di un sistema di monitoraggio delle consulenze svolte dal Servizio</p>	<p>Valore di gradimento delle consulenze su attività progettuali effettuate per i ricercatori</p>	<p>Target</p> <p>Almeno l'80% con giudizio "Buono"</p>	<p>Peso</p> <p>15%</p>
	<p>Obiettivo operativo</p> <p>Garantire il rispetto delle tempistiche operative nella predisposizione dei documenti e degli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di Performance</p>	<p>Concreta implementazione delle azioni previste dalla normativa in materia di Performance</p>	<p>Target</p> <p>100%</p>	



Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso
<p>Incremento del livello di trasparenza, realizzazione di un brand OGS e sviluppo di competenze trasversali (<i>capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti, capacità di team working, innovatività e capacità propositiva</i>)</p>	<p>Favorire la conoscenza di strategie e attività di OGS tra il personale, favorendone il coinvolgimento, tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione</p> <p><i>(Obiettivo condiviso con Sezioni scientifiche e altre Direzioni dell'Amministrazione centrale)</i></p>	<p>Numero delle riunioni con il personale di riferimento, finalizzate a favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività e delle strategie dell'Ente</p> <p>Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza, di condivisione delle strategie/attività dell'Ente e di motivazione del personale</p>	<p>Realizzazione di incontri mensili con il personale di riferimento</p> <p>Miglioramento del contesto lavorativo e apprezzamento da parte di almeno l'80% di personale</p>	5%
	<p>Garantire un'azione costante di informazione e formazione sulle tematiche dell'europrogettazione e della gestione di progetti</p>	<p>- Organizzazione di almeno 2 giornate informative/formative a beneficio dei ricercatori e del personale amministrativo dell'Ente</p> <p>- Realizzazione di un sistema di news targettizzate intranet e di mailing riguardanti bandi di finanziamento, opportunità di mobilità e di formazione, etc.</p>	Entro il 31.12.2015	

LEADERSHIP – COMPETENZE E COMPORTAMENTI – DIRETTORE SPVR
PESATURA: 25/100

Valori indicatori	0=insufficiente		60=sufficiente		70=buono		80=distinto		100=ottimo	
	INSUFF.	SUFF.	INSUFF.	SUFF.	BUONO	DISTINTO	OTTIMO			
1. Capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti	0	60	0	70	80	100				
2. Capacità di team working	0	60	70	80	100					
3. Innovatività e capacità propositiva	0	60	70	80	100					

8. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

8.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di predisposizione del piano

Per l'OGS la predisposizione del Piano della performance per il triennio 2015 – 2017 ha rappresentato una vera sfida, che si è riusciti a vincere grazie all'apporto personale di tutte le componenti coinvolte.

Tra queste ultime va senz'altro annoverato il supporto del responsabile dell'OIV che fin dalla suo primo incontro con i dirigenti dell'Ente avvenuto il 7 Novembre 2013, ha fornito un apporto determinante per una più corretta ed organica predisposizione del presente piano della performance.

In particolare l'OIV, nel validare i precedenti documenti relativi al ciclo della performance prodotti dall'Ente, rilevava che l'OGS “pur non avendo sviluppato in modo completo ed esaustivo un piano della performance allineato con le delibere ex CIVIT(ora ANAC), ha realizzato enormi progressi nel raggiungimento dei suoi obiettivi di crescita in un quadro nazionale assai difficile per il mondo della ricerca scientifica” ed invitava in pari tempo l'Ente a “migliorare l'efficienza amministrativa e la fluidità delle procedure che rischiano altrimenti di limitare la capacità di crescita e di sviluppo internazionale dell'Ente”.

Di tali indicazioni si è tenuto debitamente conto durante tutto il 2014, anche in sede di predisposizione della Relazione performance 2013, validata dall'OIV nel giugno dello scorso anno.

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi contenuti nel presente piano rappresentano dunque un ulteriore passo in avanti rispetto a quanto già fatto nel precedente Piano di Performance, mirando a colmare talune carenze e criticità ed a corrispondere alle esigenze segnalate con l'individuazione di appositi indicatori e target finalizzati a migliorare nei contenuti e nella tempistica l'operato dell'Ente.

8.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Come già fatto presente in sede di presentazione del presente piano l'OGS, pur nelle indubbe difficoltà affrontate negli ultimi anni relative ai numerosi cambiamenti normativi, statutari ed organizzativi, attraverso l'individuazione organica e puntuale di indicatori e target intende raggiungere una serie di qualificanti obiettivi, tali cioè da fornire maggior efficienza ed efficacia all'azione dell'Ente.

Il tutto, logicamente, dovrà effettuarsi in forte coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e, non ultimo, con la disponibilità di risorse umane assegnate, in un'ottica di piena trasparenza e, soprattutto, secondo una prospettiva di progressivo e continuo miglioramento dell'operato dell'Ente con particolare attenzione all'efficacia dell'azione amministrativa.

A tale scopo nella stesura del piano ed in particolare nell'individuazione degli obiettivi operativi, si è cercato di introdurre una maggior articolazione degli stessi individuando in pari tempo una più marcata precisione vuoi per quanto concerne gli indicatori, vuoi per quanto concerne i target, ricercando di promuovere un'ottica di trasversalità della performance richiesta, tale cioè da favorire ed incentivare la cultura del lavorare in team.

8.3 Azioni di miglioramento per il ciclo di gestione della performance

Con la predisposizione del Piano della Performance 2014 - 2016 entro il 31 Gennaio di quest'anno l'OGS ha indubbiamente recuperato il ritardo accumulato negli anni passati. Si ha però ben presente che all'interno dell'Ente permangono ampi margini di miglioramento per raccordare pienamente i tempi di attuazione del piano con l'intero ciclo della performance, così come previsto



dal decreto legislativo 150/2009, dal decreto legislativo 286/1999 e dal decreto del Presidente della Repubblica 97/2003.

Per meglio assolvere a tale compito si dovrà prevedere in futuro di migliorare i percorsi che conducono alla definizione degli obiettivi strategici ed alla loro declinazione in obiettivi operativi con un più marcato coinvolgimento e confronto con C.d.A., Direttore Generale e Dirigenti.

Va inoltre precisato che queste azioni di coinvolgimento e confronto andranno programmate con sufficiente anticipo in modo tale che anche il Personale dei diversi settori possa conoscere per tempo e comprendere al meglio la strategia adottata.

E' del tutto evidente che le diverse iniziative andranno calendarizzate e poste in essere negli ultimi mesi dell'anno per poter rispettare con sufficiente sicurezza il successivo termine del 31 Gennaio, data entro la quale deve essere adottato il Piano della Performance.

Va infine ribadito che essere continuamente coinvolti e spinti ad operare all'interno di un quadro legislativo particolarmente intricato e complesso, ricco di sempre nuovi adempimenti normativi e burocratici e regolarmente appesantito da richieste di dati e/o da compilazione di pesanti questionari, pone un serio problema non solo di ridondanza di informazioni fornite, ma finisce altresì con il dar vita ad innegabili e penalizzanti intralci all'azione degli Enti di Ricerca ostacolando o quantomeno rallentando la loro spinta propulsiva sul fronte della ricerca, della competitività e della capacità attrattiva.