



***PIANO DELLA PERFORMANCE***

***2014 – 2016***

### ***1. Presentazione del piano della performance 2014-2016***

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 Civit n. 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 2014-2016, qui presentato, costituisce un aggiornamento del piano 2013-2015 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.

Nonostante le oggettive difficoltà vissute dall'Ente a fronte dei cambiamenti normativi, statutari ed organizzativi degli ultimi anni, si conferma la 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 CiVIT – oggi ANAC –, 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 di:

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.

E proprio in quest'ottica, e con questa finalità che 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.

Va però ricordato come gli Enti di Ricerca rappresentino un contesto molto diverso dalle altre PA. Spesso, l'eccessiva molteplicità 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 DVS, 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 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 – 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.

In questa direzione, con la recente approvazione del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, 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 finalmente 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.

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.

---

**Indice**

1. <i>Presentazione del piano della performance 2014-2016.</i> .....	2
2. <i>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</i> .....	5
2.1 Chi siamo .....	5
2.2 Cosa facciamo.....	5
2.3 Come operiamo.....	6
3. <i>Identità</i> .....	7
3.1 L'amministrazione "in cifre" .....	7
3.2 Mandato istituzionale e missione.....	20
3.3 L'albero della performance.....	21
4. <i>Analisi del contesto esterno ed interno</i> .....	24
4.1 Il contesto esterno ed interno .....	24
4.2 La struttura organizzativa .....	27
5. <i>Obiettivi strategici</i> .....	30
6. <i>Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi</i> .....	34
6.1 Indirizzo Strategico "Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali" .....	34
6.2 Indirizzo Strategico "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali ".....	41
6.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale .....	49
7. <i>Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance</i> .....	57
7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di predisposizione del piano .....	57
7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	57
7.3 Azioni di miglioramento per il ciclo di gestione della performance .....	57
8. <i>Allegati tecnici</i> .....	59
Analisi quali/quantitativa delle risorse umane.....	59

## 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. 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.

Con le sue attività l'Ente contribuisce allo sviluppo ed alla diffusione delle conoscenze e 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
- National Oceanographic Data Centre
- 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 del finanziamento (oltre il 45%) 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 che OGS realizza 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 L'amministrazione "in cifre"

##### Dipendenti

<b>DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 31/12/2013</b>				
Qualifica	Livello	Posti in dotazione organica delibera CdA 13.11.2013 dd. 17/12/2013	Personale in forza al 31/12/2013	Posti disponibili
DIRIGENTE DI RICERCA	I	11	6	5
PRIMO RICERCATORE	II	23	20	3
RICERCATORE	III	36	32	4
<b>TOTALE RICERCATORI</b>		<b>70</b>	<b>58</b>	<b>12</b>
DIRIGENTE TECNOLOGO	I	3	1	2
PRIMO TECNOLOGO	II	12	9	3
TECNOLOGO*	III	19	16	3
<b>TOTALE TECNOLOGI</b>		<b>34</b>	<b>26</b>	<b>8</b>
COLLABORATORE TECNICO E.R.	IV	29	28	1
COLLABORATORE TECNICO E.R.	V	9	5	4
COLLABORATORE TECNICO E.R.	VI	12	9	3
<b>TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.</b>		<b>50</b>	<b>42</b>	<b>8</b>
OPERATORE TECNICO	VI	7	7	0
OPERATORE TECNICO	VII	2	1	1
OPERATORE TECNICO	VIII	5	4	1
<b>TOTALE OPERATORI TECNICI</b>		<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
DIRIGENTE I FASCIA				
DIRIGENTE II FASCIA**		2	2	0
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	IV	5	5	0
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	V	3	3	0
<b>TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	V	7	6	1
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	VI	2	2	0
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	VII	7	6	1
<b>TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>16</b>	<b>14</b>	<b>2</b>
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	VII	3	3	0
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	VIII	5	5	0
<b>TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>T O T A L E</b>		<b>202</b>	<b>170</b>	<b>32</b>

\* PIU' N. 1 COMANDO DA INGV

\*\* DI CUI N. 1 IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNO

Tabella 1: dati al 31.12.2013

<b>PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>		
Profilo corrispondente	Livello	Presenti in servizio al 31/12/2013
DIRIGENTE DI RICERCA	I	0
PRIMO RICERCATORE	II	3
RICERCATORE	III	29
<b>TOTALE RICERCATORI</b>		<b>32</b>
DIRIGENTE TECNOLOGO	I	0
PRIMO TECNOLOGO	II	1
TECNOLOGO	III	22
<b>TOTALE TECNOLOGI</b>		<b>23</b>
COLLABORATORE TECNICO E.R.	IV	0
COLLABORATORE TECNICO E.R.	V	0
COLLABORATORE TECNICO E.R.	VI	11
<b>TOTALE COLLABORATORI TECNICI E.R.</b>		<b>11</b>
OPERATORE TECNICO	VI	0
OPERATORE TECNICO	VII	0
OPERATORE TECNICO	VIII	1
<b>TOTALE OPERATORI TECNICI</b>		<b>1</b>
DIRIGENTE GENERALE	IF	0
DIRIGENTE	II F	1
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>		<b>1</b>
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	IV	0
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	V	0
<b>TOTALE FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>0</b>
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	V	0
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	VI	0
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	VII	4
<b>TOTALE COLLABORATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>4</b>
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	VII	0
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	VIII	2
OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE	IX	0
<b>TOTALE OPERATORI DI AMMINISTRAZIONE</b>		<b>2</b>
<b>T O T A L E</b>		<b>74</b>

<b>ALTRO PERSONALE</b>	
DIRETTORE DI SEZIONE	1
ASSEGNI DI RICERCA	17
BORSE DI STUDIO	6
COLLABORAZ.COORD.CONTIN.	0
<b>T O T A L E</b>	<b>24</b>

Tabella 3: dati al 31.12.2013



**RISORSE FINANZIARIE**

Si riportano di seguito i dati più significativi per la programmazione della performance.

**CONTI CONSUNTIVI TRIENNIO 2010-2012**

**Dati relativi alla gestione finanziaria – entrate (Riferiti agli ultimi tre conti consuntivi)**

Nella tabella e nel connesso grafico sotto riportati vengono evidenziati i dati relativi alle entrate dell’Ente riferite agli ultimi tre conti consuntivi approvati ovvero 2010, 2011, 2012 consentendo in particolare un raffronto delle entrate istituzionali derivanti da trasferimenti attivi, entrate di ricerca ed entrate di servizio nel corso del triennio considerato.

Fonte delle Entrate	2010	2011	2012
Pubblico - Istituzionale	€ 16.876.070,00	€ 15.481.108,00	€ 16.461.108,00
Ricerca	€ 2.613.009,63	€ 5.124.289,68	€ 7.480.632,33
Servizi	€ 5.438.845,13	€ 4.799.387,95	€ 3.601.247,46
Altre entrate correnti	€ 581.769,43	€ 124.850,48	€ 221.794,64
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 alienazione di beni e riscossione di crediti	€ 600,00	€ -	€ 14.437,78
<b>Totale</b>	<b>€ 25.860.294,19</b>	<b>€ 25.849.636,11</b>	<b>€ 28.099.220,21</b>

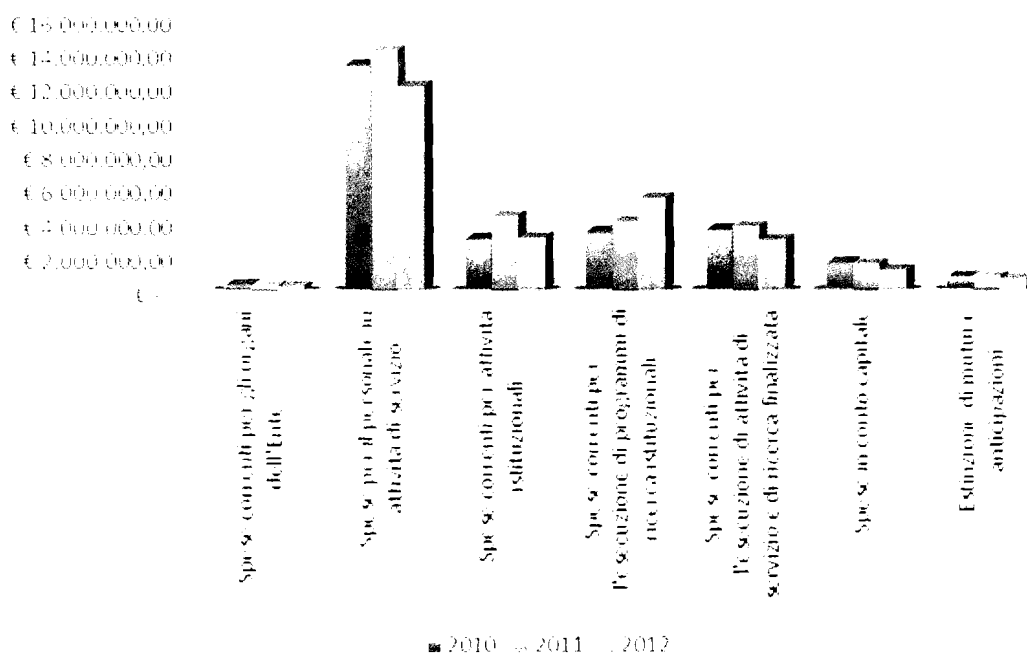
**Entrate 2010-2012**



**Dati relativi alla gestione finanziaria – uscite (Riferiti agli ultimi tre conti consuntivi)**

Specularmente alle entrate viene fornita la situazione delle uscite sempre riferita al triennio 2010, 2011, 2012 per consentirne un raffronto.

Spese	2010	2011	2012
Spese correnti per gli organi dell'Ente	€ 267.480,89	€ 219.033,47	€ 170.800,18
Spese per il personale in attività di servizio	€ 13.198.530,57	€ 14.046.570,05	€ 11.956.444,14
Spese correnti per attività istituzionali	€ 2.974.789,38	€ 4.320.339,47	€ 3.030.261,08
Spese correnti per l'esecuzione di programmi di ricerca istituzionali	€ 3.366.174,14	€ 4.022.104,33	€ 5.376.139,96
Spese correnti per l'esecuzione di attività di servizio e di ricerca finalizzata	€ 3.516.954,31	€ 3.707.150,96	€ 2.905.717,59
Spese in conto capitale	€ 1.552.306,91	€ 1.507.478,22	€ 1.108.325,85
Estinzione di mutui e anticipazioni	€ 724.244,52	€ 754.967,98	€ 604.903,73
<b>Totali</b>	<b>€ 25.600.480,72</b>	<b>€ 28.577.644,48</b>	<b>€ 25.152.592,53</b>

**Spese consuntivi 2010-2013**


**Entrate accertate anno 2012 distinte per soggetto finanziatore / committente**

Con la tabella a seguire sono evidenziate le entrate accertate nel 2012 – ultimo consuntivo approvato – analizzate e suddivise in funzione del soggetto finanziatore/committente. Le risultanze tabellari consentono di effettuare una analisi dell'origine dei finanziamenti acquisiti dall'Ente anche al fine di una maggiore comprensione e quindi una più proficua programmazione delle politiche gestionali future.

**ENTRATE ACCERTATE ANNO 2012  
DISTINTE PER SOGGETTO FINANZIATORE/COMMITTENTE**

<b>A) ENTRATE CORRENTI</b>		
1) Contributi e trasferimenti correnti		€ 23.989.807,74
	di cui:	
a) da parte di soggetti/organismi pubblici nazionali:		
	<i>Dal MIUR</i>	€ 19.450.908,00
	<i>Da altri Ministeri</i>	€ 50.905,00
	<i>Dalla Regione</i>	€ 1.396.883,33
	<i>Dalle Province</i>	€ 104.900,00
	<i>Dalle altri soggetti / organismi pubblici nazionali</i>	€ 714.204,00
b) da parte di imprese/istituzioni organismi privati nazionali		
	<i>Dalle imprese nazionali</i>	€ 157.550,00
c) da parte di soggetti pubblici esteri		
	<i>Da Istituzioni Comunitarie</i>	€ 2.059.361,26
	<i>Da altri soggetti/organismi pubblici esteri</i>	€ 55.096,15
2) Entrate dalle prestazioni di servizi		€ 3.557.110,05
	di cui:	
	<i>da soggetti privati</i>	€ 3.003.182,58
	<i>dalle Amministrazioni pubbliche</i>	€ 553.927,47
3) Fitti attivi		€ 23.043,54
4) Altre entrate correnti		€ 194.821,10
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>		<b>€ 27.764.782,43</b>
<b>B) ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>		
1) Alienazione di beni mobili		€ 14.437,78
2) Trasferimenti in conto capitale		€ 320.000,00
	di cui:	
	<i>Dalla Regione</i>	€ 320.000,00
<b>TOTALE ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>		<b>€ 334.437,78</b>
<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>		<b>€ 28.099.220,21</b>

***Entrate per addetto (ovvero rapporto tra entrate totali come accertate nell'ultimo consuntivo e addetti full-time equivalenti alla data del 31.12.2012):***

Viene di seguito fornito il rapporto esistente tra le entrate totali e gli addetti full-time equivalenti: anche in questo caso con riferimento ai dati del conto consuntivo 2012.

entrate totali accertate	€	28.099.220,21
addetti full-time equivalenti		145
entrate per addetto	€	193.787,73

Se conteggiati anche gli assegnisti di ricerca il totale delle entrate per addetto ammonta ad € 180.123,21.

**Bilancio consolidato anno 2013**

Di seguito si forniscono le risultanze in materia di entrate e spese relative al bilancio 2013 con l'avvertenza che il conto consuntivo 2013 alla data della presente relazione non è stato ancora formalmente approvato in quanto il termine per la predisposizione dello stesso è fissato al 30 aprile di ogni anno.

*Bilancio consolidato 2013 - Entrate*

<b>Fonte delle Entrate</b>	<b>2013</b>	
Istituzionale	€	15.988.767,00
Ricerca	€	8.417.190,51
Servizi	€	5.668.819,30
Altre entrate correnti	€	139.676,22
Entrate in conto capitale derivanti da trasferimenti attivi - contributo straordinario Regione FVG	€	-
Entrate in conto capitale derivanti da alienazione di beni e riscossione di crediti	€	-
<b>Totale</b>	<b>€</b>	<b>30.214.453,03</b>

*Bilancio consolidato 2013 - Spese*

<b>Spese</b>	<b>Totale impegnato 2013</b>	
Spese correnti per gli organi dell'Ente	€	164.415,78
Spese per il personale in attività di servizio	€	12.459.213,44
Spese correnti per attività istituzionali	€	2.961.099,23
Spese correnti per l'esecuzione di programmi di ricerca istituzionali	€	7.506.979,45
Spese correnti per l'esecuzione di attività di servizio e di ricerca finalizzata	€	4.243.575,89
Spese in conto capitale	€	2.170.178,34
Estinzione di mutui e anticipazioni	€	351.053,67
<b>Totali</b>	<b>€</b>	<b>29.856.515,80</b>

## Bilancio di previsione per l'anno corrente

### Entrate previste nell'esercizio finanziario 2014

Nella seguente tabella sono riportate analiticamente le entrate iscritte a bilancio di previsione 2014.

Fonte delle Entrate	2014
Istituzionale	€ 15.738.767,00
Ricerca	€ 3.573.207,45
Servizi	€ 6.008.477,32
Altre entrate correnti	€ 23.043,54
Entrate in conto capitale derivanti da trasferimenti attivi - contributo straordinario Regione FVG	€ -
Entrate in conto capitale derivanti da alienazione di beni e riscossione di crediti	€ -
<b>Totale</b>	<b>€ 25.343.495,31</b>

Alle entrate previste a bilancio di previsione, vanno sommate altre entrate previste di seguito specificate:

- Sulla base dell'emendamento che autorizza l'Ente all'assunzione straordinaria di 5 unità di personale ricercatore per far fronte agli interventi urgenti connessi all'attività di protezione civile, si stima che il fondo ordinario (FOE) che per l'esercizio 2014 ammonta ad € 13.538.767,00 possa venire aumentato di ulteriori € 250.000,00;
- Ancorchè non formalmente assegnati (e per tale ragione non ancora inseriti nel bilancio di previsione 2014) risulta tuttavia certo – come da indicazioni del MIUR – che OGS nel corso dell'anno 2014 risulterà destinatario dei finanziamenti istituzionali derivanti da progetti premiali indicati nella tabella sottostante;
- Per quanto concerne il progetto bandiera RITMARE, a seguito del perfezionamento del contratto di collaborazione con il CNR, l'OGS risulta essere destinatario per l'anno 2014 della somma di 3.404.000 €, di cui 1.604.000 € per la II annualità e 1.800.000 € per il refitting della nave Explora;
- Per quanto concerne invece gli stanziamenti derivanti da progetti di infrastrutture per l'esercizio 2014, viene indicato il loro importo presunto, in quanto bisognerà attendere il riparto definitivo del 2014 per avere il dato definitivo del loro ammontare.

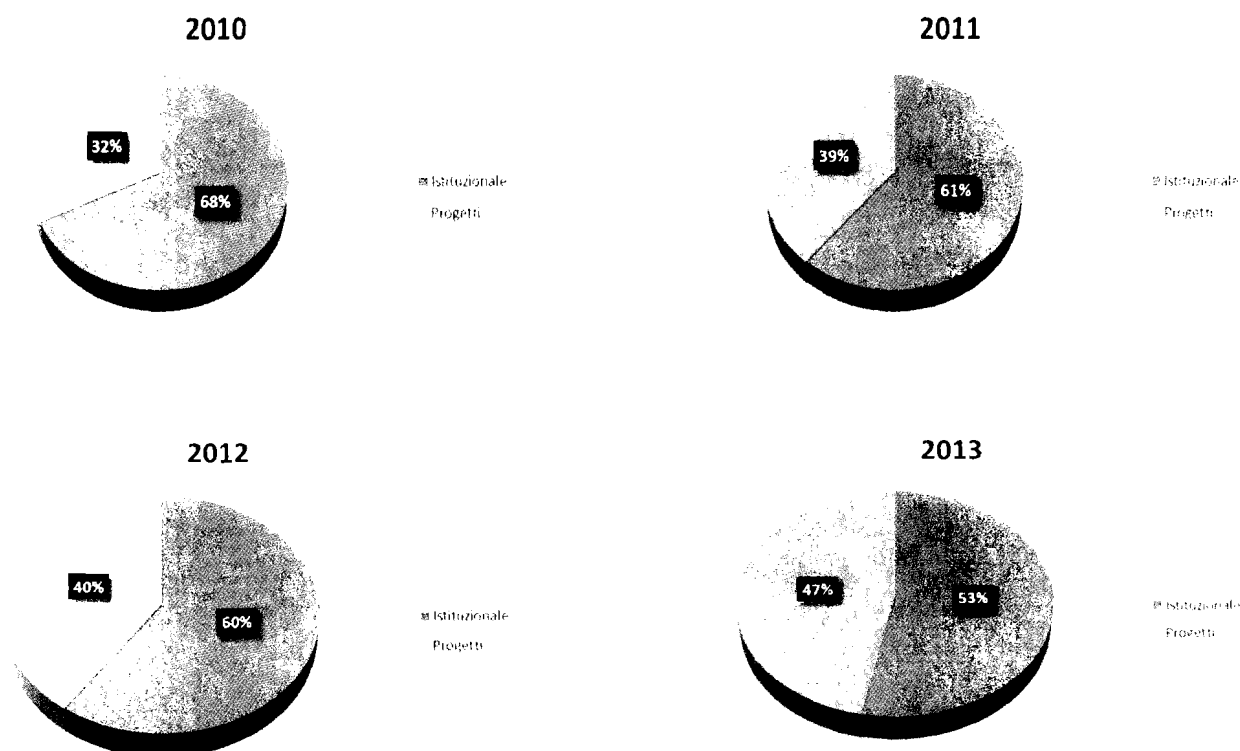
Alla luce di questi dati, le entrate previste per l'esercizio 2014 aumenteranno come da tabella seguente:

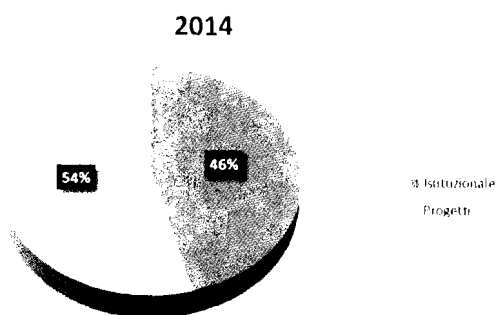
Entrate previste 2014	
Entrate da bilancio di previsione	€ 25.343.495,31
incremento del FOE per assunzioni straordinarie	€ 250.000,00
progetti bandiera - RITMARE	€ 3.404.000,00
progetti premiali FOE 2013	€ 1.300.000,00
progetti premiali FOE 2012 - Acid	€ 956.000,00
progetti premiali FOE 2012 - Arca	€ 877.000,00
progetti infrastrutture - EuroArgo	€ 1.000.000,00
progetti infrastrutture - Eccsel	€ 500.000,00
progetti infrastrutture - Prace	€ 850.000,00
<b>Per un totale complessivo di</b>	<b>€ 34.480.495,31</b>

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, nel quale i dati degli esercizi 2010, 2011 e 2012 sono tratti dai bilanci consuntivi, mentre quelli relativi all’esercizio 2013 dal bilancio di previsione assestato e quello dell’esercizio 2014 dal bilancio di previsione al quale sono state aggiunte le entrate previste per i progetti premiali, bandiera ed infrastrutture come da tabella soprastante.

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	€ 15.738.767,00
Progetti	€ 8.051.854,76	€ 9.923.677,63	€ 11.081.879,79	€ 14.086.009,81	€ 18.718.684,77
<b>Totale</b>	<b>€ 24.927.924,76</b>	<b>€ 25.404.785,63</b>	<b>€ 27.542.987,79</b>	<b>€ 30.074.776,81</b>	<b>€ 34.457.451,77</b>

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.





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.

#### *Spese complessive dell'Ente iscritte a bilancio 2014 in sede di predisposizione dello stesso*

Parimenti alle entrate, per il 2014 viene esposta la situazione delle spese iscritte a bilancio di previsione 2014 in sede di predisposizione dello stesso.

Nei grafici sottostanti viene invece evidenziato il rapporto, dedotto dal bilancio di previsione, tra il costo del personale e le uscite totali e quindi l'incidenza del costo del personale e delle spese generali di funzionamento sulle uscite totali.

<b>Spese iscritte a bilancio di previsione 2014</b>	
Spese correnti per gli organi dell'Ente	€ 176.000,00
Spese per il personale in attività di servizio	€ 10.604.218,67
Spese correnti per attività istituzionali	€ 3.201.341,76
Spese correnti per l'esecuzione di programmi di ricerca istituzionali	€ 5.201.107,40
Spese correnti per l'esecuzione di attività di servizio e di ricerca finalizzata	€ 5.332.287,28
Spese in conto capitale	€ 633.000,00
Estinzione di mutui e anticipazioni	€ 195.540,20
<b>Totali</b>	<b>€ 25.343.495,31</b>

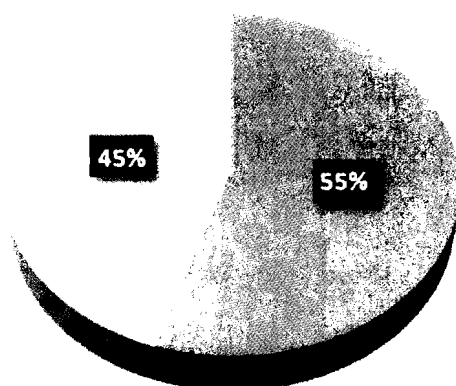
È opportuno sottolineare a questo punto che, come specificato nella relazione allegata al bilancio di previsione 2014, per quanto concerne in particolare gli stipendi del personale a tempo determinato, nei capitoli di riferimento è stato previsto uno stanziamento idoneo a garantire gli stipendi dello stesso personale fino alla data del 30/04/2014, in attesa della definitiva approvazione del conto consuntivo 2013. Ad avvenuta approvazione dello stesso si provvederà all'iscrizione nel bilancio di previsione 2014 dell'avanzo finalizzato alla copertura delle spese di personale a termine gravante sulle entrate proprie dell'Ente.

### *Incidenza del costo del personale sul totale delle uscite*

Nella tabella seguente viene rappresentata l'incidenza del costo totale del personale sul totale delle spese dell'Ente così come risultate dai valori stimati a bilancio di previsione 2014.

tipologia di costo	importo	percentuale
costo del personale comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP	€ 13.932.725,18	55%
altri costi	€ 11.410.770,13	45%
uscite totali	€ 25.343.495,31	100%

### Rapporto tra il costo del personale e le uscite totali



\* costo del personale comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP  
 = altri costi

### *Incidenza del costo del personale a tempo indeterminato sul FOE*

Di seguito vengono riportate le tabelle indicanti il costo del personale a tempo indeterminato e l'incidenza dello stesso sul FOE per il periodo 2010 – 2014.

	2010	2011	2012	2013	2014
Contributo ordinario del MIUR - FOE	€ 13.333.924,00	€ 12.485.093,00	€ 13.485.093,00	€ 13.538.767,00	€ 13.538.767,00
costo del personale a tempo indeterminato	€ 9.424.563,28	€ 9.672.450,74	€ 9.276.263,08	€ 9.421.902,36	€ 9.607.214,02
incidenza del costo del personale a T.I. sul FOE	71%	77%	69%	70%	71%



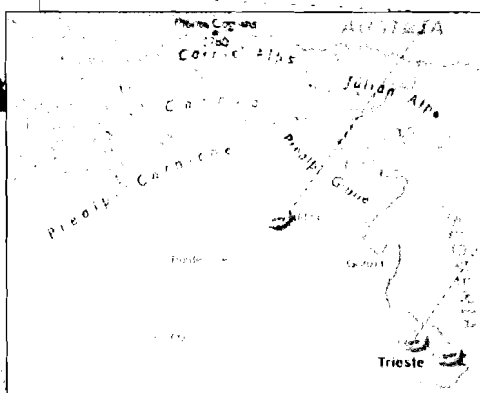
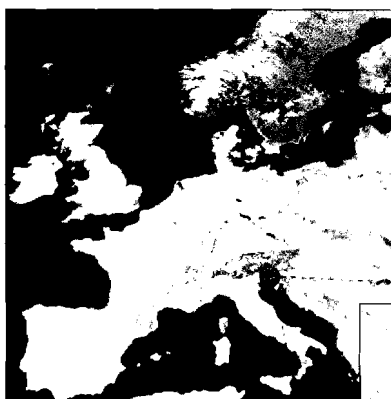
*Incidenza del costo del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato sul totale della spesa*

Di seguito vengono riportate le tabelle indicanti il costo del personale a tempo indeterminato e determinato e la loro incidenza sul totale della spesa per il periodo 2010 – 2014.

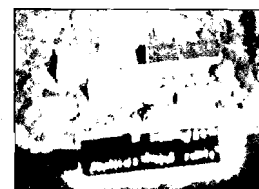
	2010	2011	2012	2013	2014
<b>totale spese iscritte a bilancio</b>	<b>€ 25.600.480,72</b>	<b>€ 28.577.644,48</b>	<b>€ 25.152.592,53</b>	<b>€ 29.856.515,80</b>	<b>€ 25.343.495,31</b>
<b>costo del personale a tempo indeterminato</b>	<b>€ 9.424.563,28</b>	<b>€ 9.672.450,74</b>	<b>€ 9.276.263,08</b>	<b>€ 9.421.902,36</b>	<b>€ 9.607.214,02</b>
<i>incidenza percentuale</i>	<b>37%</b>	<b>34%</b>	<b>37%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>
<b>costo del personale a tempo determinato</b>	<b>€ 3.336.253,15</b>	<b>€ 3.517.555,26</b>	<b>€ 3.659.649,93</b>	<b>€ 3.551.774,91</b>	<b>€ 3.563.818,21</b>
<i>incidenza percentuale</i>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>

### *Strutture territoriali*

L'OGS è un Istituto plurilocalizzato, articolato in tre sedi lavorative: una sede centrale e due sedi secondarie decentrate.



Udine



Santa Croce



Borgo Grotta Gigante

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 una parte della Sezione di ricerca scientifica Oceanografia.

Infine, vi è la sede secondaria, sita a Udine, in via Treviso, 55, che ospita una parte della Sezione di ricerca scientifica Centro di Ricerche Sismologiche.

La dotazione di personale nelle tre sedi, suddivisa per profilo/livello e tipologia di contratto, è riportata nello schema della pagina seguente.

Va comunque ricordato che le specifiche attività di ricerca di OGS implicano una forte mobilità delle risorse umane impegnate molto frequentemente in campagne ed attività di ricerca o servizio a livello internazionale. “Il mondo è il nostro laboratorio” è quindi la frase che al meglio esplicita il “luogo” di lavoro del personale OGS:



Profilo/Livello	SEDE Santa Croce-OCEANOGRAFIA			SEDE Udine - CRS			SEDE Borgo Grotta G. - OGS		
	Num. Dip. T. Indeterminato	Num. Dip. T. Determinato	Altro Personale	Num. Dip. T. Indeterminato	Num. Dip. T. Determinato	Altro Personale	Num. Dip. T. Indeterminato	Num. Dip. T. Determinato	Altro Personale
Dirigente di Ricerca I	1						5		
Dirigente Tecnologo I							1		
Primo Ricercatore II	1	1		1			19	2	
Primo Tecnologo II				2			7	1	
Ricercatore III	2	6		3	2		27	21	
Tecnologo III		2		3	4		13	16	
COLLABORATORE TER IV	1			3			24		
COLLABORATORE TER V				2			3		
COLLABORATORE TER VI		2			2		9	7	
OPERATORE TECNICO VI				1			6		
OPERATORE TECNICO VII							1		
OPERATORE TECNICO VIII							4	1	
DIRIGENTE I Fascia									
DIRIGENTE II Fascia							2	1	
FUNZIONARIO IV							5		
FUNZIONARIO V							3		
COLLABORATORE AMM. V							6		
COLLABORATORE AMM. VI							2		
COLLABORATORE AMM. VII							6	4	
OPERATORE AMM. VII							3		
OPERATORE AMM. VII				1			4	2	
									1
			7						10
			5						1
<b>TOT. CO. CO.</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>149</b>	<b>55</b>	<b>12</b>
		<b>16</b>	<b>28</b>		<b>24</b>	<b>24</b>		<b>204</b>	<b>216</b>
TOT RUOLO		170			24				
TOT A TERMINE		74			24				
TOT DIPENDENTI		244							
				<b>TOT GENERALE</b>	<b>268</b>				

\* un dirigente in aspettativa

Dati al 31 dicembre 2013

### **3.2 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 propria missione di ricerca 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 quindi 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,

e promuove e realizza, interagendo a livello nazionale ed internazionale con analoghi soggetti, la relativa 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 prevenzione 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 ed alla tutela dell'ambiente.

### 3.3 L'albero della performance

L'approccio alla definizione dell'albero della Performance e ai relativi obiettivi del Piano 2014-16 si basa su una attenta analisi di quanto fatto negli anni precedenti, integrata grazie ai commenti e suggerimenti proposti dal nuovo OIV e dal Consiglio Scientifico.

Nel 2012 l'Ente ha 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 una sufficiente stabilità finanziaria, si reputa necessario passare da un percorso di "mantenimento" e lieve rafforzamento (soprattutto quantitativo) delle performance esistenti, ad un percorso di "valorizzazione" e rafforzamento più qualitativo degli standard di OGS.

Gli elementi di strategia che l'Ente sta definendo e avviando, in particolare nel suo Piano Triennale, hanno come elementi guida i seguenti punti:

- rafforzamento delle sinergie tra le quattro Sezioni in tutte le attività di OGS: ricerca, trasferimento tecnologico, formazione, divulgazione;
- integrazione e correlazione tra il Piano Triennale ed il Piano della Performance;
- armonizzazione delle azioni di OGS con i principali indirizzi internazionali, in particolare europei contenuti in Horizon2020;
- valorizzazione delle risorse umane favorendo percorsi di formazione, mobilità e condivisione;
- promozione di una maggiore collaborazione intra-istituzionale e scambio di informazioni tra il personale dell'Ente, in particolare tra le Sezioni scientifiche e le Direzioni amministrative, al fine di favorire migliori progettualità condivise;
- utilizzo trasversale delle eccellenti infrastrutture presenti in OGS, con particolare attenzione al prezioso patrimonio delle Banche Dati, oltre che a nave, aereo e laboratori ;
- 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);
- avvicinamento dell'Ente alla società, in particolare nel settore della cultura ambientale e della prevenzione;
- promozione di una gestione amministrativa più efficace, attraverso il potenziamento degli asset informatici e delle azioni di trasparenza;
- riduzione nei tempi per l'espletamento delle diverse procedure relative a contratti, gare e bandi di reclutamento.

L'albero della Performance si declina quindi, partendo dalla missione dell'OGS in due principali indirizzi strategici; tali indirizzi rimangono praticamente invariati rispetto al piano precedente ad esclusione di un rafforzamento per quanto riguarda le strategie della ricerca con l'esplicita menzione del tema delle grandi sfide globali.



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".

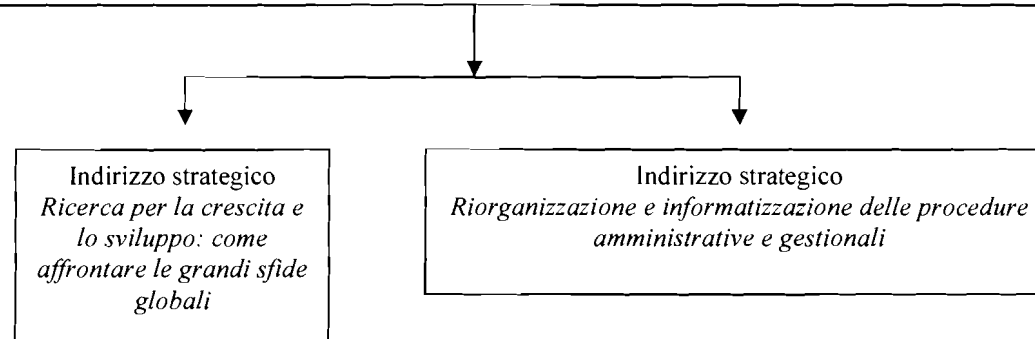
La performance dell'OGS nell'area scientifica è strettamente correlata alla performance dell'Ente nel suo complesso ed in particolare alla performance nell'area amministrativo-gestionale, intesa quest'ultima quale realtà organizzativa strutturata, investita di specifiche funzioni e responsabilità di carattere generale, al servizio della ricerca.

Per l'area amministrativo-gestionale, quindi, alla luce non solo di quanto sopra esposto, ma anche alla luce dei principi di efficienza, efficacia ed economicità la missione dell'OGS si esplicita nell'indirizzo strategico "Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali".

Con specifico riferimento alla performance correlata all'area scientifica va inoltre sottolineato che OGS, come tutti gli altri enti di ricerca italiani, è sottoposto alla valutazione dell'ANVUR che per gli anni 2004-2010 ha elaborato un progetto di valutazione della ricerca (VQR) rivolto ai risultati della ricerca scientifica oltre ad una analisi dei risultati della cosiddetta "terza missione". Tale ultimo aspetto che coinvolge elementi fondamentali per un ente di ricerca – quali la capacità di attrazione di fondi esterni, il coinvolgimento dei privati, un'efficace gestione delle infrastrutture – è attualmente all'analisi congiunta dell'ANVUR e del MIUR per definire al meglio i criteri da utilizzare per il prossimo ciclo valutativo.

## 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.



#### **4. Analisi del contesto esterno ed interno**

##### **4.1 Il 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 e, soprattutto, azioni specifiche mirate ad affrontare le sfide cruciali della società del terzo millennio.

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 d'integrare attori, strategie, azioni e strumenti e di prestare attenzione a tutta la filiera utente finale-impresericerca. 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 responsabili e 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, recentemente ottenuto dalla Commissione Europea, di "Excellence in Human Resources". Tale riconoscimento, unitamente al relativo Piano d'Azione per le Risorse Umane, 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.

Non sempre però le normative vigenti permettono di essere efficaci in tali settori.



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 relative 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 tre macro-aree:

- A livello nazionale, interlocutore privilegiato è il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, ma anche altri Ministeri quali la Funzione Pubblica, il Ministero dell'Ambiente e quello dello Sviluppo Economico. Le indicazioni 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. 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 uffici 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.

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
- Ottimi contatti e credibilità scientifica a livello internazionale e forte presenza nelle reti europee
- Elevata multidisciplinarietà
- “Catena di comando” breve e veloce
- 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:**

- Carenza di spazi per laboratori e uffici
- Ancora debole integrazione delle procedure informatizzate nell’area amministrativa
- Collaborazione tra amministrazione centrale e sezioni di ricerca “culturalmente” ed organizzativamente debole
- Sofferenza del contesto amministrativo 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 -Paese
- Conseguente difficoltà di programmazione a medio – lungo termine

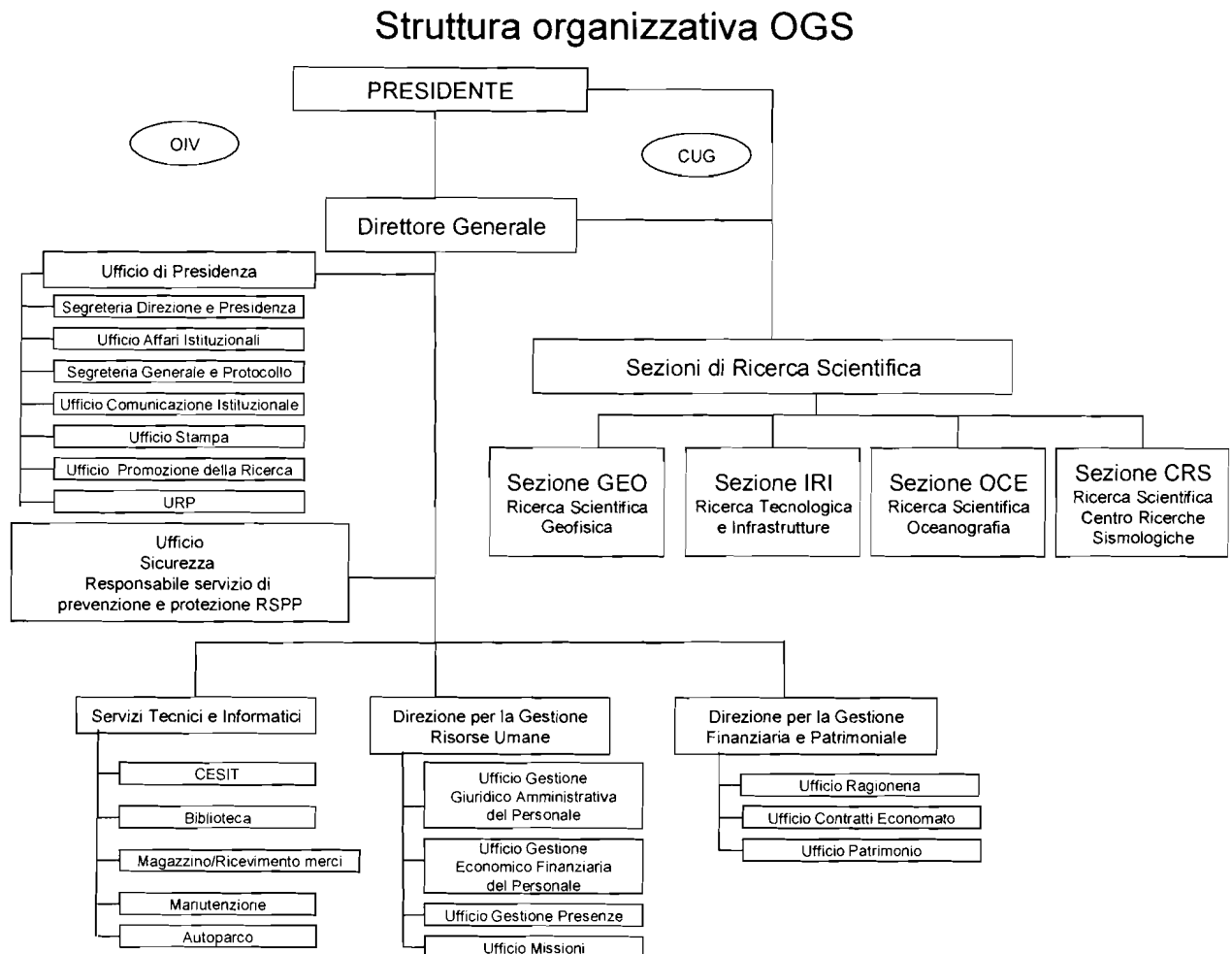
**Opportunità:**

- 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

## 4.2 La struttura organizzativa



Oltre al *Presidente*, scelto e nominato secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, che 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 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, 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, oltre all'Ufficio Collaborazioni Internazionali e Promozione della ricerca ed alla Direzione Servizi Tecnici ed Informatici, l'organizzazione consta di due Direzioni Amministrative:

- La Direzione per la Gestione delle Risorse Umane
  - La Direzione per la Gestione Finanziaria e Patrimoniale
- e degli Uffici di staff costituiti dall'Ufficio di Presidenza e dall'Ufficio Sicurezza.



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 (cd "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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), 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.

Come già visto al capitolo 2.1, l'OGS è un Istituto plurilocalizzato, articolato in tre sedi lavorative: una sede centrale e due sedi secondarie decentrate.

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 Geofisica, la Sezione Infrastrutture, una parte della Sezione Oceanografia ed una parte della Sezione Centro di Ricerche Sismologiche (CRS – sede secondaria).

Vi è poi la sede secondaria, sita in via Auguste Piccard, 54 – località Santa Croce, Comune di Trieste, che ospita una parte della Sezione Oceanografia.

Infine, vi è la sede secondaria, sita a Udine, in via Treviso, 55, che ospita la sede della Sezione Centro di Ricerche Sismologiche (CRS – sede principale).

## 5. 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 specificatamente sulla parte amministrativa per analizzare i passi necessari ad 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 per poter competere a livello internazionale;
- 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 una adeguata informazione, in particolare sulle tematiche legate alle grandi sfide globali.

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

- maggiore efficienza dei sistemi amministrativi/gestionali a supporto delle attività di ricerca;
- attenzione agli aspetti economici e legati alle spending review, pur senza limitare l'efficienza ed efficacia delle azioni;
- Incremento del livello di trasparenza.

Bisogna a questo punto osservare che gli indicatori e i target associati agli obiettivi strategici (e operativi contenuti nei paragrafi 5 e 6) e considerati negli anni passati, in una fase di prime esperienze di piano della performance per OGS, presentavano un carattere esclusivamente quantitativo limitando in tal modo una analisi/valutazione più consona alle attività specifiche di un Ente di Ricerca.

Si è voluto quindi nel presente piano 2014-16 declinare in maniera più articolata gli obiettivi strategici e operativi con relativi indicatori, dando spazio anche ad aspetti della valutazione/misurazione di carattere quanti/qualitativo. Per quanto riguarda l'indicazione dei target, anche in questo caso si è voluto - ove possibile- 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 una analisi dinamica delle prestazioni.

Bisogna comunque segnalare che, in particolare per quanto compete l'attività specificatamente 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 e dipendente dalle scadenze e tempistiche dei bandi Nazionali e della Commissione Europea.

Gli indirizzi strategici sono stati quindi formulati negli obiettivi strategici sotto riportati e, successivamente, rappresentati nell'albero della performance.

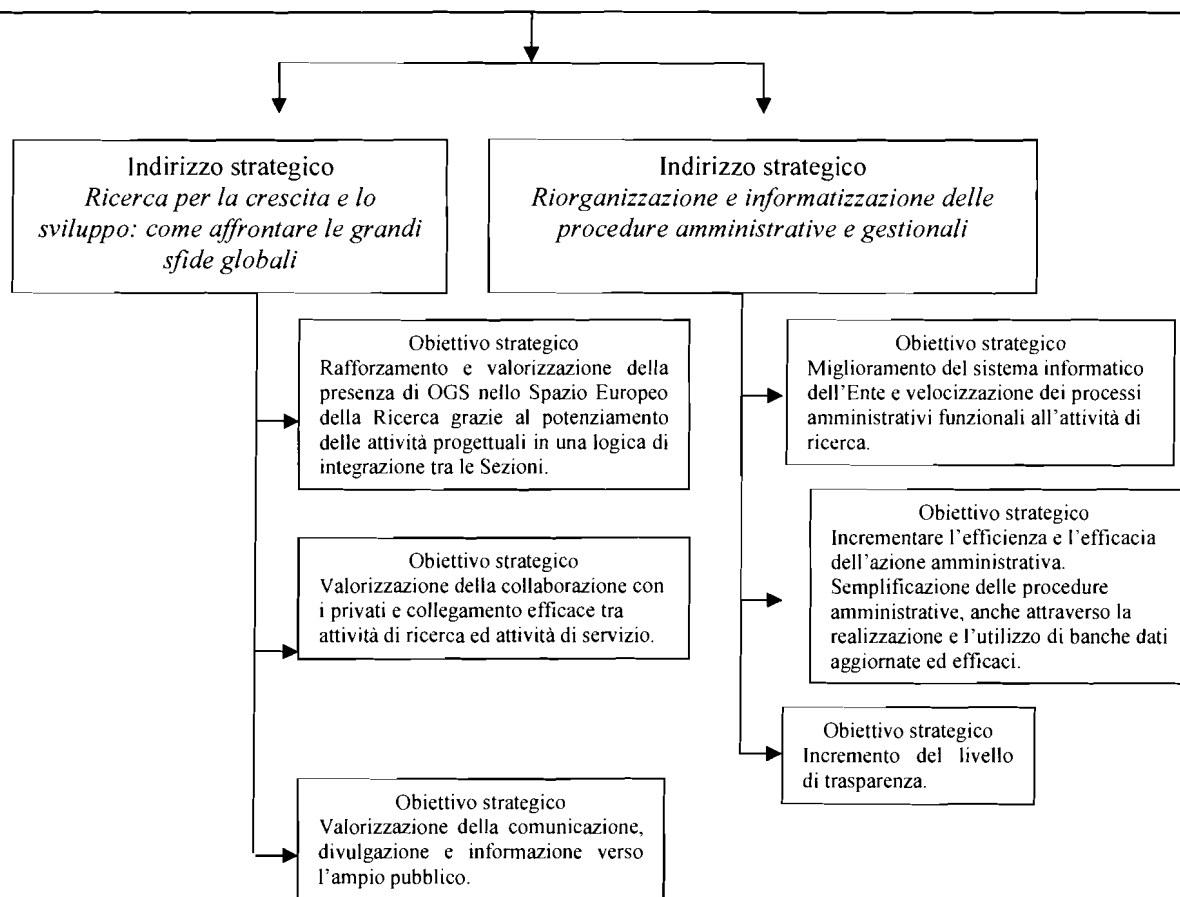
<b>Indirizzo strategico</b> (triennio 2014-2016)	<b>Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali.</b>		
Obiettivo strategico (triennio 2014-2016)	Rafforzamento e valorizzazione della presenza di OGS nello Spazio Europeo della Ricerca grazie al potenziamento delle attività progettuali in una logica di integrazione tra le Sezioni.	<u>Indicatore</u> Entrate economiche e numero di progetti legati alle sfide globali. Numero di progetti coordinati da OGS. Numero di progetti Marie Curie (o similari) con OGS come Host Institution.	Target Crescita
Obiettivo strategico (triennio 2014-2016)	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 extra nazionale.	<u>Indicatore</u> Qualità dei committenti. Ricaduta ed impatto socio economico delle attività anche in termini di risultati della ricerca. Entrate economiche da progetti con i privati.	Target Numero di Partner altamente qualificati: crescita. Numero di commesse extra nazionali: crescita. Entrate economiche: crescita.
Obiettivo strategico (triennio 2014-2016)	Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico.	<u>Indicatore</u> Aumento del numero dei cittadini coinvolti; attenzione ai temi legati alle grandi sfide globali. Qualificata presenza sui media.	Target Crescita

<b>Indirizzo strategico</b> (triennio 2014-2016)	<b>Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali.</b>		
<b>Obiettivo strategico</b> (triennio 2014-2016)	Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e velocizzazione dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca.	<u>Indicatore</u> Monitoraggio delle attività e delle prestazioni per la gestione di contratti, gare e bandi di reclutamento. Velocizzazione delle tempistiche necessarie e prima razionalizzazione delle banche dati esistenti.	Target Dicembre 2014
<b>Obiettivo strategico</b> (triennio 2014-2016)	Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Semplificazione delle procedure amministrative, anche attraverso la realizzazione e l'utilizzo di banche dati aggiornate ed efficaci.	<u>Indicatore</u> Applicazione nuovo regolamento di contabilità e snellimento delle procedure in esso contenute. Piena realizzazione di un nuovo ed organico sistema di banche dati in grado di monitorare ed integrare i dati di bilancio ed il tasso di successo dei progetti.	Target Completa realizzazione degli obiettivi operativi e loro applicazione entro 31.12.2016.
<b>Obiettivo strategico</b> (triennio 2014-2016)	Incremento del livello di trasparenza.	<u>Indicatore</u> Numero di unità di personale dell'Ente coinvolte. Capacità di coinvolgimento dei cittadini ed aggiornamento costante delle informazioni sul sito internet.	Target Crescita





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.



## **6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

### **6.1 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 ai piani della performance precedenti si segnala una modifica nella 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 ragionamento 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 i suoi amministratori 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.

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 alta capacità progettuale di OGS e, soprattutto, il significativo tasso di successo delle proposte raggiunto in questi anni, l’obiettivo per il 2014-16 è di cercare di ottenere 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 deve fare un salto di qualità nello sviluppare con coraggio e impegno 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 deve divenire parte integrante di tutte le proposte, anche se va ricordato che su questo tema la performance dell’Ente è già molto buona.

Infine, va potenziata la capacità di operare (ovviamente ove scientificamente opportuno) in maniera trasversale tra le sezioni. Il carattere multidisciplinare di OGS rappresenta un significativo punto di forza e va valorizzato meglio; 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 e formazione delle risorse umane.

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 similari) con OGS come Host institution.

Gli obiettivi operativi vengono declinati in tre piani di azione che 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.

Indirizzo strategico (triennio 2014-2016)	Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali.		
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.	<u>Indicatore</u> Entrate economiche e numero di progetti legati alle sfide globali. Numero di progetti coordinati da OGS. Numero di progetti Marie Curie (o similari) con OGS come Host Institution.	Target Crescita

Piano operativo 1	
Obiettivo operativo	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. Capacità attrattività di OGS verso risorse umane qualificate.
Indicatore	Numero di progetti con OGS lead partner o responsabile scientifico e numero di progetti trasversali all'interno dell'Ente. Numero di borse Marie Curie (o similari) con OGS come Host Institution.
Target 2014	Crescita dei progetti inter-sezione e di quelli coordinati da OGS. Aumento del numero di ricercatori stranieri presso l'Ente e di borse Marie Curie (o similari) con OGS come Host Institution.

Piano operativo 2	
Obiettivo operativo	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; concentrarsi sui temi legati alle grandi sfide globali.
Indicatore	Numero di progetti in linea con gli indirizzi nazionali ed internazionali.
Target 2014	Crescita

Piano operativo 3	
Obiettivo operativo	Monitorare il grado di successo dell'Ente nella partecipazione ai bandi per progetti di ricerca e innovazione; rendere efficace ed integrata l'attuale banca dati dei progetti per un migliore utilizzo.
Indicatore	Banca dati capace di misurare il successo delle attività a progetto.
Target 2014	Banca dati pienamente operativa

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 maggiore sinergia tra attività di ricerca e attività di servizio. Importante sarà anche potere operare con interlocutori privati di qualità e professionalità. 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 professionalità 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).

Un elemento strategico da segnalare è rappresentato dallo sviluppo avuto nell'ultimo anno 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, viste le numerose richieste che sta ricevendo, presenta una forte potenzialità in tale settore. Bisogna quindi valutare ed implementare urgentemente tutte quelle azioni necessarie per potenziare sia la parte tecnico/scientifica nelle azioni di promozione e marketing sia la struttura amministrativa, che va dotata di adeguati strumenti e competenze per affrontare questa ulteriore sfida.

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.



Nel passaggio da obiettivo strategico ad obiettivo operativo si è voluto focalizzare l'attenzione sui principali settori che implicano una maggiore potenzialità di collaborazione con l'industria, in particolare la 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".

Indirizzo strategico	Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali.		
Obiettivo strategico (triennio 2014-2016)	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 internazionale.	<u>Indicatore</u> Qualità dei Commit- tenti, ricaduta ed impatto socio econo- mico delle attività anche in termini di risultati della ricerca. Entrate economiche da progetti con i privati.	<u>Target</u> Numero di partner altamente qualificati: crescita. Numero di commesse extra nazionali: cresci- ta. Entrate economiche: crescita.

Piano operativo 1	
Obiettivo operativo	Gestione efficace della nave OGS Explora e delle altre infrastrutture in una logica di forte sinergia tra servizio e ricerca.
Indicatore	Dimensione della comunità scientifica nazionale che può beneficiare delle infrastrutture. Riconoscimento delle IR di OGS a livello internazionale. Numero dei progetti e ritorno economico.
Target 2014	Crescita

Piano operativo 2	
Obiettivo operativo	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".
Indicatore	Numero dei progetti e ritorno economico.
Target 2014	Crescita

Piano operativo 3	
Obiettivo operativo	Valorizzazione delle attività di collaborazione con istituzioni private (oltre che con la Protezione Civile e 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.
Indicatore	Numero ed entità economica dei progetti.
Target 2014	Crescita

Piano operativo 4	
Obiettivo operativo	Potenziare le attività di ricerca e servizio sui mercati extra nazionali. Implementare un adeguato servizio di supporto a ricercatori ed amministrativi per creare le condizioni e competenze ottimali per la promozione e gestione di attività extra nazionali.
Indicatore	Numero di commesse extra nazionali.
Target 2014	Crescita

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.

Infatti, 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.... sulle quali forte è l'interesse da parte dei cittadini nell'essere meglio informati.

Indirizzo strategico	Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali.		
Obiettivo strategico (triennio 2014-2016)	Valorizzazione della comunicazione, divulgazione e informazione verso l'ampio pubblico.	<u>Indicatore</u> Aumento del numero dei cittadini coinvolti; attenzione ai temi legati alle grandi sfide globali. Qualificata presenza sui media.	Target Crescita

## Piano operativo 1

Obiettivo operativo	Scuola: qualificare l'offerta alle scuole diversificando per tipologia di utente.
Indicatore	Numero di studenti coinvolti e numero di Istituti coinvolti.
Target 2014	Crescita

## Piano operativo 2

Obiettivo operativo	Cittadini: qualificare gli interventi verso i cittadini ed incrementare la presenza sui media.
Indicatore	Numero di cittadini coinvolti; ampliamento delle aree territoriali coinvolte.
Target 2014	Crescita

## Piano operativo 3

Obiettivo operativo	Potenziare i rapporti con i media grazie ad una nuova strategia basata sulla creazione di profili su social media.
Indicatore	Numero di profili su social media generalisti, scientifici ed orientati al business ed integrazione/aggiornamento del sito web già esistente.
Target 2014	Entro il 31/12/2014

## Piano operativo 4

Obiettivo operativo	Promuovere la formazione e l'aggiornamento dei ricercatori al fine di migliorare le loro capacità comunicative.
Indicatore	Numero di ricercatori coinvolti.
Target 2014	Crescita



## **6.2 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 relative tempistiche che derivano essenzialmente dai Ministeri di riferimento, è estremamente complesso e pieno di 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 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 2013 a tre settori principali.

### Obiettivo strategico: Miglioramento del sistema informatico dell’Ente e velocizzazione dei processi amministrativi funzionali all’attività di ricerca.

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 infatti 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 numeri di progetti e relativi fondi (suddivisi per tipologie quali: comunitari, altri internazionali, nazionali...) è infatti fondamentale sia per dare pronta risposte alle richieste che arrivano dal Ministero 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. Serve a tale scopo avere una mappatura chiara dei carichi di lavoro dei diversi uffici per potere quindi programmare e migliorare le prestazioni.

Indirizzo strategico (triennio 2014-2016)	Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali.		
Obiettivo strategico	Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e velocizzazione dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca.	<u>Indicatore</u> Monitoraggio delle attività e delle prestazioni per la gestione di contratti, gare e bandi di reclutamento. Velocizzazione delle tempistiche necessarie e prima razionalizzazione delle banche dati esistenti.	Target Dicembre 2014

## Piano operativo DFP (Direzione per la gestione Finanziaria e Patrimoniale)

Obiettivo operativo	Miglioramento del processo di integrazione tra diverse tipologie di informazioni quali dati di bilancio, contratti e progetti da completarsi nel triennio 2014-2016 – informazioni estrapolate da banche dati integrate.
Indicatore	Completa implementazione banca dati concernente entrate dell'Ente acquisite conto proprio e conseguente possibilità di estrapolazione dei dati in essa contenuti secondo parametri predefiniti.
Target 2014	31.12.2014
Obiettivo operativo	Velocizzazione delle tempistiche relative alla gestione di gare e contratti effettuando prioritariamente un monitoraggio dei tempi attuali per la gestione di gare o contratti.
Indicatore	Produzione di un prospetto ricognitivo contenente indicazioni di performance migliorative e di valide proposte operative .
Target 2014	31.12.2014
Obiettivo operativo	Definizione delle procedure di particolare interesse per i settori della ricerca.
Indicatore	Individuazione del procedimento per la procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara.
Target 2014	30.06.2014

Piano operativo DRU (Direzione risorse umane)	
Obiettivo operativo	Realizzazione e implementazione di un programma informatico per la gestione del personale e messa a disposizione dei dati aggiornati alle Sezioni.
Indicatore	Percentuale di dipendenti con i principali dati relativi alla carriera inseriti nel programma di gestione.
Target 2014	Inserimento del 100% dei dati riguardanti il personale al 31.12.2014.
Obiettivo operativo	Velocizzazione delle tempistiche relative alla gestione delle procedure di reclutamento. Monitoraggio dei tempi attuali per la gestione delle stesse con conseguente indicazione di performance migliorative.
Indicatore	Monitoraggio dei tempi medi per l'espletamento di una procedura di reclutamento e indicazione di performance migliorative.
Target 2014	Realizzazione entro il 31.12.2014.
Obiettivo operativo	Studio e programmazione del piano di formazione dell'Ente con particolare riguardo ai corsi per la sicurezza e la formazione finalizzata e specifica necessaria alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento delle azioni comuni dell'Ente per tutto il personale.
Indicatore	Individuazione dei corsi da programmare per il biennio 2014-2015 sia in house che in collaborazione con altri enti.
Target 2014	Realizzazione non inferiore al 70% dei corsi previsti per il primo anno entro il 31.12.2014.

Obiettivo strategico: incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Semplificazione delle procedure amministrative, anche attraverso la realizzazione e l'utilizzo di banche dati aggiornate ed efficaci.

Gli obiettivi operativi presentati in questo caso derivano anche dalle indicazioni suggerite dal Collegio dei Revisori dell'OGS, Collegio che ha più volte evidenziato la necessità per l'Ente di introdurre una nuova impostazione della gestione degli inventari, con connessa definizione del nuovo manuale operativo per la gestione e tenuta degli inventari stessi.

Per tali finalità per l'anno 2014 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.

Indirizzo strategico (triennio 2014-2016)	Riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative e gestionali.		
Obiettivo strategico	Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Semplificazione delle procedure amministrative, anche attraverso la realizzazione e l'utilizzo di banche dati aggiornate ed efficaci.	<u>Indicatore</u> Applicazione nuovo regolamento di contabilità e snellimento delle procedure in esso contenute. Piena realizzazione di un nuovo ed organico sistema di banche dati in grado di monitorare ed integrare i dati di bilancio ed il tasso di successo dei progetti.	Target Completa realizzazione degli obiettivi operativi e loro applicazioni entro il 31.12.2016.

Piano operativo DFP (Direzione per la gestione Finanziaria e Patrimoniale)	
Obiettivo operativo	Definizione e applicazione di nuove modalità procedurali derivanti dal nuovo regolamento di contabilità.
Indicatore	Predisposizione del bilancio di previsione 2015 in applicazione del nuovo regolamento di contabilità.
Target 2014	20.12.2014.
Obiettivo operativo	Nuova impostazione e gestione degli inventari dell'Ente in applicazione del nuovo regolamento di contabilità in base anche alle indicazioni del Collegio dei Revisori.
Indicatore	Definizione del nuovo manuale operativo per la gestione e tenuta degli inventari dell'OGS e avvio delle conseguenti procedure.
Target 2014	31.12.2014.

Obiettivo operativo	Avvio di un piano triennale per il miglioramento e la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente attraverso una ricognizione delle necessità esistenti.
Indicatore	Definizione del piano degli interventi 2014-2016 in materia di valorizzazione e miglioramento del patrimonio dell'Ente.
Target 2014	Definizione del piano degli interventi 2014-2016 entro 31.06.2014. Predisposizione, d'intesa con i Servizi tecnici, del piano degli interventi da completarsi entro il 31.12.2014: avvio delle conseguenti operazioni.

## Piano operativo DRU (Direzione Risorse Umane)

Obiettivo operativo	Revisione ed integrazione dei Regolamenti, delle procedure operative e della modulistica riguardante la gestione del personale con particolare attenzione al reclutamento a tempo determinato, alle missioni ed alle assenze/presenze.
Indicatore	Percentuale di documentazione rivista/aggiornata.
Target 2014	Non inferiore al 50% al 31.12.2014.
Obiettivo operativo	Adeguamento ed implementazione del sistema di rilevamento presenze e accessi all'Ente in collaborazione con i Servizi Tecnici.
Indicatore	Entrata in funzione e piena operatività del sistema.
Target 2014	Realizzazione del 100% al 31.12.2014.

## Piano operativo ST (Servizi Tecnici)

Obiettivo operativo	Implementazione di nuovi server virtuali per il calcolo ed i servizi e loro consolidamento.
Indicatore	Numero di server virtualizzati maggiore di 10.
Target 2014	31.12.2014.
Obiettivo operativo	Estensione della fruibilità delle infrastrutture di Calcolo e di Storage centralizzato per tutti gli utenti.
Indicatore	Aggiunta di almeno 4 TByte di dati a disposizione per l'archiviazione sicura dei dati e rimodulazione delle reti SAN.
Target 2014	31.12.2014.

Obiettivo operativo	Aumento della fruibilità e della sicurezza delle sedi dell'Ente.
Indicatore	Messa in servizio di un sistema di controllo accessi e sorveglianza ad alto grado di automazione e messa a disposizione di console di controllo remote.
Target 2014	31.07.2014.
Obiettivo operativo	Progetti per la realizzazione di sistemi per la divulgazione scientifica, comunicazione e la condivisione delle conoscenze.
Indicatore	Completamento della sala conferenze "Michelato" con le opere di implementazione dei servizi di gestione integrata audio /video/reti.
Target 2014	31.06.2014.

#### 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 e finalizzate a favorire la comunicazione e la trasparenza sia internamente che verso l'esterno.

Per costruire 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;
- in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione, si curerà la promozione 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 in numero di personale dell'Ente coinvolto e capacità di coinvolgimento dei cittadini.

Il target per il triennio 2014-2016 viene individuato nella crescita costante delle iniziative promosse.

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.

Indirizzo strategico (triennio 2014-2016)	Ricerca per la crescita e lo sviluppo: come affrontare le grandi sfide globali.		
Obiettivo strategico	Incremento del livello di trasparenza.	<u>Indicatore</u> Numero di unità di personale dell'Ente coinvolte. Capacità di coinvolgimento dei cittadini ed aggiornamento costante delle informazioni sul sito internet.	Target Crescita

Piano operativo 1	
Obiettivo operativo	Aumento della trasparenza a livello interno; favorire una maggiore e motivata conoscenza delle attività di OGS tra il personale tramite un'adeguata informazione sulle attività in essere o in corso di acquisizione e soprattutto sulle strategie dell'Ente.
Indicatore	Numero ed efficacia delle riunioni con il personale. Capacità di promuovere un maggiore senso di appartenenza e di condivisione sulle strategie/attività dell'Ente.
Target 2014	Realizzazione di incontri almeno semestrali con il personale sia di ricerca sia amministrativo (organizzati separatamente per le 4 Sezioni e per l'Amministrazione centrale).

Piano operativo 2	
Obiettivo operativo	Aumento della trasparenza nell'ambito della gestione delle infrastrutture, in particolare della nave OGS Explora.
Indicatore	Divulgazione mediante presentazioni sia interne ad OGS sia rivolte al pubblico dello stato progettuale/economico/gestionale relativo alla infrastruttura "Nave OGS Explora".
Target 2014	Effettuazione di almeno una presentazione interna e di almeno un evento aperto al pubblico.



Piano operativo 3	
Obiettivo operativo	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".
Indicatore	Efficace coinvolgimento dell'ampio pubblico nelle presentazioni dell'Ente con adeguata informazione relativa alle strategie e all'utilizzo dei fondi.
Target 2014	Almeno una "giornata della trasparenza".



### 6.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

#### **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 2014-16 redatto su input dei Direttori stessi 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.

Obiettivo principale: favorire la trasversalità dei progetti in tutte le loro fasi potenziando un intelligente uso delle infrastrutture di ricerca; 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 scambio di informazioni sia interno che esterno.

Indicatore: Risultato economico da progetti e servizi; numero di progetti trasversali tra le sezioni e numero di progetti con OGS lead partner; numero di servizi sul mercato extra nazionale. Numero di ricercatori attratti in OGS grazie a bandi tipo i Marie Curie.

Procedure condivise tra sezioni; numero di attività di divulgazione e informazione.

Target: crescita.

Nei primi sei mesi di applicazione del piano qui presentato, deve essere completato un monitoraggio puntuale delle attività relative al 2012 e 2013 in modo da poter precisare il significato di "crescita" in termini quantitativi/qualitativi e permettere pertanto un monitoraggio e valutazione preciso e motivato.

#### **Dirigente della Direzione per la gestione Finanziaria e Patrimoniale**

Nel corso del 2014 la Direzione Finanziaria e Patrimoniale sarà impegnata in numerosi, importanti ed impegnativi cambiamenti normativi e gestionali da porre in essere anche perseguendo finalità di riorganizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative. Di seguito si forniscono ulteriori dettagli sugli obiettivi strategici ed operativi e sui relativi indicatori precedentemente descritti per l'anno 2014.

#### **Obiettivo strategico: Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e velocizzazione dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca.**

Obiettivo operativo: Miglioramento del processo di integrazione tra diverse tipologie di informazioni quali dati di bilancio, contratti e progetti da completarsi nel triennio 2014-2016 – informazioni estrapolate da banche dati integrate.

**Indicatore e target:** Completa implementazione entro il 31.12.2014 della banca dati concernente entrate dell'Ente acquisite in conto proprio e conseguente possibilità di estrapolazione dei dati in essa contenuti secondo parametri predefiniti.

Continuerà nell'anno 2014 il processo di implementazione della nuova procedura di gestione delle entrate conto proprio dell'Ente che, come già precisato, con l'adozione di soluzioni informaticamente adeguate, dovrà garantire un'extrapolazione dei dati inseriti nel programma già realizzato al fine di consentire una valutazione più puntuale delle entrate stesse ed anche a regime un raffronto tra attività proposte ed attività accertate e quindi inserite a bilancio.

Si conferma che il perseguimento di tale obiettivo, il cui raggiungimento è previsto entro il 31/12/2014 richiede un'effettiva interazione tra servizi informatici e servizi amministrativi, e rappresenta già un positivo risultato gestionale inserendosi nell'azione di una più fattiva interazione tra le strutture di servizio dell'Ente (siano esse di estrazione amministrativa o tecnica), interazione necessaria a realizzare e garantire un miglior e più efficace perseguimento della missione scientifica dell'OGS.

**Obiettivo operativo:** Velocizzazione delle tempistiche relative alla gestione di gare e contratti effettuando prioritariamente un monitoraggio dei tempi attuali per la gestione di gare o contratti con conseguente indicazione di performance migliorative e di proposte operative per conseguire un'accelerazione.

**Indicatore e target:** Produzione entro il 31.12.2014 di un prospetto ricognitivo in tal senso e indicazione di performance migliorative e di proposte operative per conseguire un'accelerazione.

Sempre nell'anno 2014 verrà avviata un'azione avente come scopo finale quello di concretizzare una velocizzazione delle tempistiche relative alla gestione di gare e contratti. Tale azione prevede un necessario e preliminare monitoraggio dei tempi attualmente impiegati per la gestione delle gare e dei contratti, monitoraggio da qualificarsi come punto di partenza per procedere ad un'analisi delle criticità esistenti ed alla conseguente indicazione di performance migliorative e di proposte operative per conseguire un'accelerazione procedurale ed operativa delle gare e dei contratti. Il risultato dell'azione avviata sarà rappresentato da un prospetto ricognitivo delle procedure stesse.

**Obiettivo operativo:** Definizione delle procedure di particolare interesse dei settori della ricerca.

**Indicatore e target:** Definizione entro il 30.06.2014 del procedimento per la procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara.

Prendendo atto delle ripetute e da ultimo sempre più frequenti necessità delle sezioni dell'Ente di procedere all'affidamento di forniture e servizi che, per le loro caratteristiche tecniche e/o per la struttura del mercato di vendita, secondo il personale ricercatore/tecnologo, possono essere forniti esclusivamente da un unico operatore economico, considerata la delicatezza della questione in relazione alla necessità di garantire il rispetto dei generali principi di concorrenza, trasparenza e parità di trattamento richiesti dalla UE, si ritiene opportuno e necessario, a tutela dell'Ente, addivenire alla definizione ed approvazione di un dettagliato procedimento che dovrà essere applicato nelle ipotesi di ricorso alle procedure in esame.

**Obiettivo strategico: Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Semplificazione delle procedure amministrative, anche attraverso la realizzazione e l'utilizzo di banche dati aggiornate ed efficaci.**

**Obiettivo operativo:** Definizione e applicazione di nuove modalità procedurali derivanti dal nuovo regolamento di contabilità.

**Indicatore e target:** Predisposizione del bilancio di previsione 2015 in applicazione del nuovo regolamento di contabilità entro il 20.12.2014, data stabilita per l'approvazione del bilancio di previsione.

Va sottolineato che all'inizio dell'anno 2014 è stato approvato in via definitiva il nuovo regolamento di contabilità dell'Ente la cui applicazione ed introduzione richiederà principalmente e preliminarmente agli uffici della DFP modificazioni sostanziali nella gestione dei bilanci dell'OGS e nelle procedure ad esso sottese con successiva, necessaria partecipazione di tutti gli altri uffici dell'Ente coinvolti nella gestione del bilancio.

La DFP dovrà pertanto farsi carico tanto di un processo di cambiamento di regole gestionali quanto di cambiamento di procedure informatiche da realizzarsi con il supporto delle competenti strutture.

**Obiettivo operativo:** Nell'ambito della più ampia e complessa azione di applicazione del nuovo Regolamento di contabilità, in base anche alle indicazioni del Collegio dei Revisori, si vuole porre particolare e prioritaria attenzione alla nuova impostazione e gestione degli inventari dell'Ente.

**Indicatore e target:** Definizione del nuovo manuale operativo per la gestione e tenuta degli inventari dell'OGS e avvio delle conseguenti procedure da effettuarsi entro il 31.12.2014.

Per rispondere anche alle precise indicazioni formulate dal collegio dei Revisori dell'Ente, nell'ambito del nuovo regolamento di contabilità sono state introdotte nuove regole di inventariazione, regole modulate recependo le osservazioni ministeriali che, per essere operativamente applicate, necessiteranno della predisposizione ed entrata in vigore di nuove disposizioni operative e del conseguente avvio delle procedure previste. Anche in questo caso gli uffici interessati saranno coinvolti in processi modificativi tanto a livello procedurale che informatico.

**Obiettivo operativo:** Nel triennio considerato dovrà inoltre avviarsi e realizzarsi una significativa azione di miglioramento e valorizzazione del patrimonio dell'Ente attraverso una ricognizione delle necessità esistenti e della conseguente predisposizione del piano degli interventi da realizzarsi con cadenza annuale.

**Indicatore e target:** Predisposizione, d'intesa con i Servizi tecnici, del piano degli interventi in materia di valorizzazione e miglioramento del patrimonio dell'Ente da completarsi entro il 31.12.2014: avvio delle conseguenti operazioni.

A partire dall'anno 2014 vuole implementarsi una procedura finalizzata a garantire concreti ed efficaci interventi nel miglioramento e valorizzazione del patrimonio dell'Ente. A tale riguardo si intende iniziare con una ricognizione delle necessità esistenti all'interno dell'Ente sia per quanto concerne gli interventi di manutenzione ordinaria, che straordinaria. Tale ricognizione sarà effettuata con la partecipazione di tutte le strutture e ad esito della stessa verrà elaborato il piano degli interventi 2014 con proiezioni, laddove possibile, anche al biennio successivo.

### **Obiettivo strategico: Incremento del livello di trasparenza.**

**Obiettivo operativo:** Elaborazione dei dati relativi ad entrate e spese dell'Ente analizzati per fonte di entrata e in rapporto dinamico con le annualità precedenti. Miglioramento della diffusione di informazioni all'interno dell'Ente.

**Indicatore e target:** Valutazione e analisi dei dati concernenti le tipologie di entrata dell'Ente anche attraverso la predisposizione di grafici. Pubblicazione dei dati sul sito intranet entro il 31.12.2014.

La valutazione, elaborazione e conseguente esposizione, anche attraverso modelli/grafici informatici, dei dati concernenti le entrate dell'Ente consentirà una più apprezzabile valutazione

degli stessi rendendo facilmente accessibile la tipologia dei soggetti finanziatori di OGS (pubblici o privati, nazionali od esteri ecc..) e quindi conseguentemente una analisi delle capacità dell'Ente di intervento e di acquisizione di risorse nei diversi campi e/o settori economici/finanziari.

### **Dirigente della Direzione per la gestione Risorse Umane**

#### **Obiettivo strategico:**

**- Miglioramento del sistema informatico dell'Ente e velocizzazione dei processi amministrativi funzionali all'attività di ricerca.**

**Obiettivo operativo:** Dotarsi di un programma informatico per la gestione del personale e messa a disposizione dei dati aggiornati alle Sezioni.

**Indicatore e target:** Percentuale di dipendenti con i principali dati relativi alla carriera inseriti nel programma di gestione entro il 31.12.2014.

L'obiettivo assegnato è finalizzato ad implementare a livello informatico la completa gestione delle carriere dei singoli dipendenti (ad esempio: compilazione stato matricolare informatizzato, fascicolo personale, fabbisogni formativi), nonché attivare delle banche dati tra loro connesse che permetteranno l'immediata gestione e operatività dei dati relativi al personale in servizio nonché la programmazione pluriennale dei fabbisogni e relativo costo.

Il programma permetterà inoltre la gestione informatizzata della sorveglianza sanitaria, della programmazione e gestione del piano di formazione annuale. L'utilizzo del modulo di analisi "Analytics" permetterà l'elaborazione automatica dei dati aggiornati in tempo reale per la produzione di statistiche, rapporti e grafici. Tutto il personale degli uffici DRU sarà coinvolto nella realizzazione dei suddetti obiettivi rispettivamente per gli ambiti di competenza.

Entrambi gli aspetti sopra descritti incidono sia sull'obiettivo strategico "miglioramento dei sistemi e dei processi funzionali all'attività di ricerca", che sull'obiettivo "efficienza ed economicità dell'azione amministrativa". In particolare, per il primo, l'adozione del programma favorirà una gestione dei dati in maniera standardizzata e immediatamente fruibile sia dagli uffici interessati che dai singoli dipendenti. Per il secondo saranno rese disponibili data base che consentiranno l'elaborazione di dati in tempo reale fruibili non solo dagli uffici interessati, ma anche dalle strutture amministrative di vertice per l'elaborazione di piani e strategie a lungo termine. La creazione delle suddette banche dati consentirà inoltre di evitare la duplicazione di attività di elaborazione da parte di diversi uffici, con conseguente snellimento dell'attività.

**Obiettivo operativo:** Adeguamento ed implementazione del sistema di rilevamento presenze e accessi all'Ente in collaborazione con i Servizi Tecnici

**Indicatore e target:** Funzionalità operativa del sistema entro il 31.12.2014.

Per quanto concerne l'adeguamento ed implementazione del sistema di rilevamento presenze e accessi all'Ente l'adeguamento tecnico-informatico del primo aspetto permetterà alla DRU di attivare un sistema maggiormente rispondente alle nuove esigenze dei dipendenti. Questa parte dell'obiettivo sarà seguita in particolar modo con l'Ufficio gestione presenze.

La parte relativa agli accessi agevolerà invece tramite il supporto dei Servizi Tecnici l'adeguamento alle attuali esigenze di monitoraggio e sicurezza necessarie all'Ente.

**Obiettivo strategico:**

- **Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Semplificazione delle procedure amministrative, anche attraverso la realizzazione e l'utilizzo di banche dati aggiornate ed efficaci.**

**Obiettivo operativo:** Gestione dei bandi per il reclutamento in linea con gli indirizzi del Piano d'Azione sulle Risorse Umane di OGS. Velocizzazione delle tempistiche relative alla gestione delle procedure di reclutamento effettuando prioritariamente un monitoraggio dei tempi attuali per la gestione delle stesse con conseguente indicazione di performance migliorative e di proposte operative per conseguire un'accelerazione.

**Indicatore e target:** Monitoraggio dei tempi medi per l'espletamento di una procedura di reclutamento con riferimento anche agli anni precedenti. Per quanto concerne l'obiettivo di velocizzare le tempistiche relative alle diverse procedure di reclutamento sarà utilizzata la procedura di mappatura dei processi per uno studio ed analisi delle tempistiche relative con successiva formulazione di un piano di superamento delle criticità evidenziate da effettuarsi rispettivamente nel primo e secondo semestre 2014. A seguito della rilevazione dei carichi di lavoro di tutto il personale tecnico amministrativo effettuata all'interno dell'Ente il Dirigente DRU procederà allo studio ed analisi dei dati acquisiti al fine di proporre entro il 2014 un piano programmatico per il miglioramento delle prestazioni amministrativo-gestionali della struttura di competenza con specifico riferimento alle procedure di reclutamento.

**Obiettivo operativo:** Studio e programmazione del piano di formazione dell'Ente con particolare riguardo ai corsi per la sicurezza e la formazione finalizzata e specifica necessaria alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento delle azioni comuni dell'Ente per tutto il personale.

**Indicatore e target:** Individuazione dei corsi da programmare per il biennio 2014-2015 sia in house che in collaborazione con altri enti e realizzazione non inferiore al 70% di quelli previsti per il primo anno entro il 31.12.2014.

L'adozione del nuovo piano della formazione per l'Ente su base biennale consentirà grazie al coinvolgimento delle parti interessate l'acquisizione di un maggior grado di competenza ed informazione da parte del personale coinvolto nel processo di miglioramento della gestione e operatività dell'Ente nel suo complesso, contribuendo inoltre al benessere formativo delle persone. Lo svolgimento di corsi in house o con altri enti interessati consentirà, oltre ad un contenimento e razionalizzazione dei costi, un maggior coinvolgimento del personale aumentando così il senso di appartenenza e di collaborazione.

**Obiettivo operativo:** Revisione ed integrazione dei Regolamenti, procedure operative e della modulistica riguardante le principali procedure connesse alla gestione del personale con particolare attenzione al reclutamento di personale a tempo determinato, alle missioni ed alle assenze/presenze.

**Indicatore e target:** La percentuale di documentazione rivista e/o aggiornata entro il 31.12.2014 non dovrà essere inferiore al 50%.

La revisione ed integrazione dei regolamenti e della modulistica riguardante le principali procedure connesse alla gestione del personale, con particolare attenzione al reclutamento di personale a tempo determinato, alle missioni ed alle assenze/presenze è improntato al raggiungimento di una maggiore informatizzazione della gestione delle procedure al fine di mettere a disposizione informazioni immediatamente fruibili consentendo una accelerazione delle relative tempistiche.

**Obiettivo strategico:****- incremento del livello di trasparenza**

**Obiettivo operativo:** Pubblicazione sul portale del personale INTRANET dei dati relativi a stipendi, presenze, missioni e principali procedure/modulistica. Miglioramento della diffusione di informazioni all'interno dell'Ente.

**Indicatore e target:** Conclusione attività programmate e pubblicazione dei dati disponibili entro il 31.12.2014 anche con riferimento a quanto definito nei precedenti indicatori e target.

L'obiettivo prevede il completamento della pubblicazione dei dati relativi al personale nelle piattaforme informatiche prescritte. Sarà attivato un portale interno in cui i dipendenti potranno consultare dati e documentazione relativi alla loro posizione. L'avvio e il successivo completamento avverrà in maniera graduale, secondo le tempistiche di realizzazione informatica. Questo progetto coinvolgerà simmetricamente e trasversalmente tutti gli uffici della DRU al fine di ottimizzare il livello di fruibilità da parte dell'utente (tutto il personale) per il reperimento delle informazioni e dei dati sia per quanto concerne le procedure che riguardano altri uffici dell'Ente sia i singoli interessati.

**Servizi Tecnici**

I Servizi Tecnici forniscono sostegno a tutto l'OGS e sono quindi chiamati a dare il proprio apporto attraverso una complessa serie di interventi tecnico-organizzativi alle Direzioni DFP e DRU ed alle Sezioni OCE, GEO, IRI, CRS.

In tale prospettiva i Servizi Tecnici, sulla base dei due indirizzi e dei sei obiettivi strategici, contribuiranno nel corso del triennio 2014-2016 a realizzare gli obiettivi operativi riportati qui di seguito.

Nel corso del 2014 i Servizi Tecnici daranno seguito al rapporto sulle risorse informatiche disponibili attuando un piano di svecchiamento, rinnovo e taratura delle risorse IT al fine di eliminare o, ove non possibile, ridurre le criticità evidenziate dal rapporto prodotto a fine 2013 (2013/118 CESIT 2).

A titolo di esempio si citano alcune delle criticità, e l'azione prevista per risolverle nel corso del periodo preso in considerazione:

- Sistemi di stampa: nell'ottica di una progressiva razionalizzazione dei sistemi si sta provvedendo a sostituire gli attuali sistemi di stampa centralizzata con macchine multifunzione capaci di operare come scanner veloci di rete, stampante e copiatrice attivando i contratti di noleggio di nuove postazioni attraverso il mercato elettronico della Pubblica Amministrazione. Tale attività proseguirà anche nei prossimi anni portando sperabilmente ad una progressiva dismissione dei sistemi di stampa "personali", francamente antieconomici e sicuramente poco "green".

- Personal computer per l'amministrazione: si continuerà nell'opera di svecchiamento dei sistemi per renderli adeguati alle mutate necessità degli utenti e si provvederà a formulare un piano di "disaster recovery" per le aree dati locali più critiche, anche con riferimento ai sistemi di conservazione sostitutiva ed ai relativi obblighi di legge.

- Sistemi Wireless: nel corso dell'anno andrà portato a compimento il progetto e la realizzazione di un sistema di copertura di rete di tutti gli edifici dell'Ente con tecnologia "wireless roaming" e relativo sistema di autenticazione per l'utenza scientifica e non.

Contestualmente al deployment del sistema wireless andrà reso disponibile anche il servizio di autenticazione ed integrazione nelle reti locali di utenze scientifiche esterne aderenti ai protocolli di autenticazione federata IDEM ed Eduroam.

In particolare per quanto attiene agli obiettivi stabiliti nel Piano Operativo precedente, segue una breve descrizione di quanto dovrà essere implementato nel corso dell'anno 2014:

*Implementazione di nuovi server virtuali e loro consolidamento.*

Presso il CeSIT (Centro servizi Informatici e Telematici), da qualche anno sono in uso dei sistemi basati su "Macchine virtuali" implementate su server centralizzati per poter fornire servizi affidabili e di qualità all'utenza scientifica dell'Ente. Attualmente si sta provvedendo a migrare anche tutti i sistemi di server amministrativi su tali piattaforme. Questa azione sarà anche propedeutica alla miglior gestione delle mutevoli e spesso crescenti necessità in termini di numeri e capacità di conservazione ed archiviazione sicura dei dati relativi alle attività istituzionali dell'Ente.

*Potenziamento spazio archiviazione sicura dei dati*

I sistemi di storage centralizzato risultano sempre più appetibili per tutte le tipologie di utenti dell'Ente. I primi sistemi di archiviazione in uso presso l'OGS erano facilmente fruibili esclusivamente da sistemi (quasi esclusivamente cluster e server ad uso scientifico) presenti nelle sale macchine centrali attraverso sistemi di cablaggio dedicati (SAN – Storage Area Networks). Lo sviluppo e la maggior capacità delle attuali reti dell'Ente ha aperto alla fruizione di tali sistemi anche a utenze remote o comunque non direttamente connesse ai sistemi di archiviazione centrali.

Vista la necessità di ottemperare mediante soluzioni informatiche alla delibera CNIPA riguardante la conservazione sostitutiva dei documenti (procedura legale/informatica in grado di garantire nel tempo la validità legale di un documento informatico, inteso come "una rappresentazione di atti o fatti e dati su un supporto sia esso cartaceo o informatico" che permette di ottenere sensibili risparmi sui costi di stampa conservazione ed archiviazione) è opportuno che nel corso della prima parte del 2014 si provveda al consolidamento ed espansione del sistema principale di storage a dischi a disposizione dell'Ente e quindi anche dell'Amministrazione centrale, mediante l'acquisizione di nuovi sistemi fisici e l'implementazione di nuovi sistemi di partizionamento dello spazio a disposizione.

*Completamento del progetto per la realizzazione di una sala multimediale attrezzata per la divulgazione scientifica e le conferenze*

Durante gli ultimi mesi del 2013, dopo aver progettato ed acquisito un sistema Audio video trasportabile atto a soddisfare le necessità espresse dall'utenza OGS in occasione di incontri, convegni e presentazioni, si è stabilito di dotare la sala riunioni "Michelato" di un sistema informatico/audio/video e di controllo luci di semplice gestione per le sempre più frequenti esigenze manifestate dall'utenza. Nell'arco del primo semestre del 2014 dovrà essere realizzato il nuovo sistema audio video che verrà messo a disposizione dell'utenza entro il primo semestre dell'anno. Ulteriori e già previsti sviluppi futuri (2015-2016) riguarderanno l'integrazione dei sistemi di videoconferenza e telepresenza.

*Realizzazione di un sistema di videosorveglianza centralizzato ed integrato con il controllo accessi per le sedi OGS*

Gli attuali sistemi di controllo degli accessi e di sicurezza delle sedi dell'Ente sono stati realizzati e messi in servizio da più di dieci anni. L'eterogeneità e l'obsolescenza dei vari sistemi delle sedi di Trieste e di Udine e delle sedi di Santa Croce hanno di fatto grandemente appesantito il lavoro di verifica e accoglimento del personale e dei vari ospiti dell'Ente. In un'ottica di maggior flessibilità e gestione dei sistemi, anche in funzione di una maggior possibilità di fruire delle infrastrutture in orari estesi, i Servizi Tecnici hanno progettato e intendono realizzare un sistema centralizzato (cioè con la possibilità di essere gestito da un unico Posto Operatore per tutte le sedi,



---

ovunque si decida di posizionarlo) ed integrato con sistemi di sorveglianza automatica di tutte le aree esterne sensibili per tutte le sedi dell'Ente.

La realizzazione della prima tranche di lavori dovrà avvenire nei primi mesi del 2014 per essere poi entro l'anno integrata con sistemi automatici di controllo dei varchi anche carrai esterni in un prossimo futuro.

In buona sostanza, le attività che verranno svolte dai Servizi Tecnici sono e saranno rivolte anche negli anni a venire alla miglior fruizione dei servizi di base e di quelli più evoluti. A tal proposito va rammentato anche lo sforzo per ottenere una maggior visibilità e capacità di fruizione dei servizi attivi (dall'informatizzazione dei sistemi di prenotazione di risorse comuni ai sistemi di monitoraggio delle risorse atti ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse – ad esempio il parco veicoli ) pure in presenza di riduzioni obbligatorie per legge della spesa globale. L'ottimizzazione e la maggior fruibilità da parte dell'Utenza scientifica e non delle risorse “di base” sarà il motivo conduttore dell'azione che i Servizi Tecnici intendono perseguire nel triennio 2014 - 2016.



## ***7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance***

### ***7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di predisposizione del piano***

Per l'OGS la predisposizione del piano della performance per il triennio 2014 – 2016 ha rappresentato una vera sfida contro il tempo, sfida che si è riusciti a vincere grazie all'apporto personale di tutte le componenti coinvolte.

Tra queste ultime va senz'altro annoverato il nuovo responsabile dell'OIV che fin dalla suo primo incontro con i dirigenti dell'Ente avvenuto il 7 Novembre 2013 e in forza di successivi, intensi e proficui colloqui effettuati il 20 Gennaio 2014, 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 ed oggi possiamo affermare che sia gli obiettivi strategici che gli obiettivi operativi contenuti nel presente piano rappresentano un deciso passo in avanti e mirano 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.

### ***7.2 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.

### ***7.3 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.

### 8. Allegati tecnici

A completamento di quanto finora rappresentato si ritiene opportuno fornire ulteriori dati tecnici al fine di definire al meglio l'attuale situazione operativa e strutturale dell'Ente.

In particolare vengono inserite un'analisi quali/quantitativa delle risorse umane presenti in OGS, una descrizione derivante dalla misurazione del benessere organizzativo ed alcuni dati essenziali concernenti l'attività di formazione.

#### Analisi quali/quantitativa delle risorse umane

##### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

#### Età

	personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
età media del personale (anni)	50,94	39,62	51	39
età media dei dirigenti (anni) *	/	/	57	50

\* NOTA: Nella tabella sono rappresentati esclusivamente i dirigenti amministrativi (Art. 4 - 15 e segg. D.Lvo 165/2001 e success. integraz.)

#### Crescita

	2011				2012				2013			
	personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.		personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.		personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
unità	83	58	84	20	85	57	84	17	84	55	84	18
tasso di crescita	-3,49%	11,54%	-3,45%	5,26%	2,41%	-1,72%	0%	-15,00%	-1,17%	-3,5%	0%	5,88%

#### Laurea

	personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
% dipendenti in possesso di laurea	100	100	19	33
% dirigenti in possesso di laurea *	/	/	100	100

\* NOTA: Nella tabella sono rappresentati esclusivamente i dirigenti amministrativi (Art. 4 - 15 e segg. D.Lvo 165/2001 e success. integraz.)

**Formazione**

	personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
ore di formazione (media per dipendente)	0	0,82 ore	2,67 ore	1,61 ore
costi di formazione/spese per personale (%)	0,008	0,019	0,226	0,237

NOTA: A decorrere dal 2011 la spesa per la formazione non deve superare il 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art. 6, comma 13, D.L. 78/2010 convertito con Legge 122/2010)

**Turnover**

2013		
	personale ricercatore/tecn.	personale tecnico/amm.
	T.I.	T.I.
turnover	1	1


**Analisi benessere organizzativo – anno 2013**

anno 2013				
	personale ricercatore/tecnologo		personale tecnico/amministrativo	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
tasso di assenze	1,19	3,62	4,31	6,19
tasso di dimissioni premature	0%	3,63%	0%	5,55%
tasso di richieste di trasferimento (extra OGS)	0	0	0	0
tasso di richieste di trasferimento (intra OGS)	0	0	0	0
tasso di infortuni	1,41%	1,75%	2,56%	0%
stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 50.106,15	€ 32.809,10	€ 32.249,96	€ 29.876,10
% personale assunto a tempo indeterminato	0%		0%	

**Analisi di genere – anno 2013**
**Dirigenti**

anno 2013			
	personale ricercatore/tecn.	personale tecnico/amm.	
		T.I.	T.D.
% dirigenti donne *	/	100%	100%

\* NOTA: Nella tabella sono rappresentati esclusivamente i dirigenti amministrativi (Art. 4 - 15 e segg. D.Lvo 165/2001 e success. integraz.)



**Donne**

anno 2013												
	personale ricercatore/tecnologo						personale tecnico/amministrativo					
	T.I.			T.D.			T.I.			T.D.		
	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne
% donne rispetto al totale del personale	84	23	27,00%	55	19	34,54%	84	28	33,33%	18	9	50,00%

**Stipendio**

	personale ricercatore/tecnologo		personale tecnico/amministrativo	
	dirigente *	non dirigente	dirigente *	non dirigente
stipendio medio percepito dal personale donna	€ 38.174,39		€ 76.782,32	
			€ 29.209,00	

\* NOTA: Nella tabella sono rappresentati esclusivamente i dirigenti amministrativi (Art. 4 - 15 e segg. D.Lvo 165/2001 e success. integraz.)



### *Tempo indeterminato*

anno 2013		
	personale ricercatore/tecnologo	personale tecnico/amministrativo
% di personale donna assunto a T.I.	27%	33,33%

### *Età*

anno 2013			
	personale ricercatore/tecnologo	personale tecnico/amministrativo	
		dirigente *	non dirigente
età media personale femminile	44	53,50	50

\* NOTA: Nella tabella sono rappresentati esclusivamente i dirigenti amministrativi (Art. 4 - 15 e segg. D.Lvo 165/2001 e success. integraz.)

### *Formazione*

	personale ricercatore/tecn.		personale tecnico/amm.	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	0	0	4,86 ore	3,22 ore



**Laurea**

anno 2013

	personale ricercatore/tecnologo				personale tecnico/amministrativo				
	T.I.		T.D.		T.I.		T.D.		
	Totale laureate	% laureate	Totale laureate	% laureate	Totale laureate	% laureate	Totale laureate	% laureate	
% personale donna laureato rispetto totale personale femminile	23	100,00%	19	100,00%	28	7	25,00%	2	22,22%