



Delibera n. 42/2022  
del 25 febbraio 2022

OGGETTO: Relazione sulla Performance – anno 2020

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Visto il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, concernente la costituzione dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);
- visto il Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 124/2015";
- visto lo Statuto dell'INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 114/2020 del 19 giugno 2020, e pubblicato sul Sito WEB istituzionale –Avviso di emanazione di cui al Comunicato su Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana -Serie generale -n. 264 del 24 ottobre 2020;
- visto il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INGV, emanato con Decreto del Presidente n. 36/2020 del 22/04/2020, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- visto il Regolamento del Personale, emanato con Decreto del Presidente n. 12/2021 del 25/2/2021, pubblicato sul Sito WEB istituzionale;
- visto il Decreto legislativo del 27/10/2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e ss.mm.ii.;
- visto il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 approvato con propria Delibera n. 133 del 19/06/2020 e successivamente modificato con Delibera n. 69 del 30/04/2021;
- visto il Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 229 del 19/02/2021, con il quale il Prof. Carlo DOGLIONI è stato nominato Presidente dell'INGV;
- visto il Decreto del Ministro dell'Università e Ricerca n. 1200 del 30/12/2019, con il quale la Prof.ssa Francesca BOZZANO e il Prof. Roberto SCARPA sono stati nominati Consiglieri di Amministrazione dell'INGV;
- visto il Decreto del Ministro dell'Università e Ricerca n. 986 del 24/10/2019, con il quale il Dott. Fabio FLORINDO e il Dott. Gilberto SACCOROTTI sono stati nominati Consiglieri di Amministrazione dell'INGV;
- vista la propria Delibera n. 116 del 19/06/2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale Attività 2020 – 2022;
- vista la propria Delibera n. 18 del 30/01/2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale Integrato performance anticorruzione e trasparenza 2020-2022;
- vista la propria Delibera n. 113 del 04/06/2021 concernente la Valutazione performance Direttori di Dipartimento e di Sezione e attribuzione della quota variabile della indennità di direzione per l'anno 2020;



- vista la propria Delibera n. 209 del 26/11/2021 concernente la Valutazione performance del Direttore di Sezione Roma 1 e attribuzione della quota variabile della indennità di direzione per l'anno 2020;
- vista la propria Delibera n. 207 del 26/11/2021 concernente la Valutazione della performance del Direttore Generale per l'anno 2020 - Dott.ssa Maria Siclari;
- vista la propria Delibera n. 208 del 26/11/2021 concernente la Valutazione della performance del Direttore Generale f.f. per l'anno 2020 - Dott. Massimo Bilotta;
- visto il Decreto del Direttore Generale n. 1 del 4/01/2022 concernente la Valutazione performance dei Dirigenti amministrativi per l'anno 2020;
- su proposta del Presidente,

### DELIBERA

Art.1 – E' approvata la relazione sulla Performance 2020, allegata alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale (All. 1).

Art. 2 - Si dà mandato al Direttore Generale di trasmettere la relazione di cui all'art. 1 all'OIV, ai fini della validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Art. 3 - Si dà mandato alla Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance di procedere alla pubblicazione della Relazione nel sito web istituzionale - Sezione Amministrazione Trasparente e sul portale curato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, al link [performance.gov.it](http://performance.gov.it). unitamente al documento di validazione.

Firmato il 11/03/2022

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

La Segretaria verbalizzante  
(Dott.ssa Maria Valeria INTINI)

Il Presidente  
(Prof. Carlo DOGLIONI)

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020**

*Relazione redatta ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato  
dal D. Lgs. n. 74/2017 entrato in vigore il 22.06.2017*

# INDICE

## Introduzione alla Relazione 2020

- 1) Analisi del contesto e delle risorse**
  - **Analisi del contesto esterno di riferimento**
  - **Analisi del contesto interno**
    - **L'Amministrazione in cifre**
    - **Le Risorse finanziarie**
  
- 2) Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**
  - **Ciclo della Performance**
  - **Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi**
  - **Indirizzo Strategico della Ricerca**
  - **Indirizzo Strategico dell'attività amministrativo-gestionale**
  - **I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali**
  
- 3) Bilancio di genere**

## **INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE 2020**

La Relazione sulla Performance è un documento redatto “a consuntivo”: misura e valuta il raggiungimento degli obiettivi, tramite la verifica dei risultati ottenuti rispetto ai target fissati alle figure cosiddette “valutati”. La Relazione viene redatta secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e validata, in termini di forma e di contenuto, dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) entro il 30 giugno di ogni anno.

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla Performance dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) per l’anno 2020 come previsto dall’art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2020 rispetto agli obiettivi inseriti:

- nel Piano Triennale della Performance dell’INGV, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18/2020 del 30/01/2020, assegnati al Direttore Generale;
- nel Decreto del Direttore Generale n. 32 del 26/03/2020 successivamente rimodulato con i decreti n. 73 del 27/07/2020 e n. 189 del 26/11/2020 assegnati ai Dirigenti Amministrativi;
- nella Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 49/2020 del 06/03/2020 assegnati ai Direttori di Dipartimento;
- nella Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 50/2020 del 06/03/2020 assegnati ai Direttori di Sezione e degli Osservatori.

La presente Relazione sulla Performance 2020, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione, come previsto dall’art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, viene approvata dal Consiglio di Amministrazione INGV (CdA) e validata dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), oltre ad essere pubblicata nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente del sito [www.ingv.it](http://www.ingv.it) e nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica al link <https://performance.gov.it>.

### **1) ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE**

#### **ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO**

Il 2020 sarà ricordato per sempre come l’anno del Coronavirus. Difficile non menzionare le gravi difficoltà economico-sociali e la sofferenza che ha causato questo virus nella vita di ogni cittadino del mondo. Il Coronavirus ha avuto un inevitabile e travolgente impatto anche sul mondo del lavoro e lo *smart working* è stata una delle risposte obbligate a cui si è stati costretti, improvvisamente e senza compromessi, con l’arrivo della pandemia. Volenti o nolenti, gran parte dei lavoratori in Italia, non solo delle Pubbliche Amministrazioni (PA), è entrata a far parte di questo enorme esperimento lavorativo. Lo *smart working* ha origine dall’introduzione nelle PA dell’art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall’art. 18 della legge n. 81 del 2017, con l’iniziale denominazione di “lavoro agile”.

A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015 sopracitata, è stata dichiarata chiusa. Lo *smart working* è stato successivamente promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica "*come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa*". La disciplina di applicazione dello *smart working*, nella fase emergenziale, è stata pertanto affidata ad una serie di provvedimenti normativi, elencati qui di seguito, che, anche in relazione all'evoluzione della pandemia, hanno disciplinato le modalità operative e, più in generale, quelle relative alla organizzazione delle amministrazioni pubbliche in modo da assicurare adeguati livelli di performance:

- Decreto-Legge n. 9 del 2 marzo 2020
- Direttiva del Ministro per la PA n. 1 del 2020
- Circolare Ministro per la PA n. 1/2020 del 4 marzo 2020
- Direttiva Ministro PA n. 2/2020 del 12 marzo 2020
- Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18
- Decreto-Legge 25 marzo 2020, n. 19, art. 1, lett. s) e ff)
- Circolare Ministro per la PA n. 2/2020 del 2 aprile 2020
- Decreto-Legge c.d. "Cura Italia", convertito con la Legge n. 27 del 24 aprile 2020
- Direttiva n. 3 del 4 maggio 2020
- Decreto-Legge c.d. "Decreto Rilancio" 19 Maggio 2020, n. 34
- Legge 17 luglio 2020 n. 77 (Legge di Conversione Decreto Rilancio)
- Decreto Ministro PA del 19 ottobre 2020
- Decreto Ministro PA 4 novembre 2020
- Decreto Ministro PA 9 dicembre 2020
- Decreto Ministro PA 23 dicembre 2020

Come riportato dai dati dell'Osservatorio *Smart Working* del Politecnico di Milano, il 94% delle PA con più di dieci addetti ha esteso la possibilità di lavorare da remoto ai propri dipendenti. Non sono mancate tuttavia le sfide, come il dover colmare le lacune in materia di competenze digitali dei lavoratori. A questo proposito il Forum PA (dati aggiornati a novembre 2020) riporta che tra le difficoltà evidenziate dall'applicazione dello *smart working* in emergenza, certamente sono state quelle legate alla preparazione tecnologica: più di quattro amministrazioni pubbliche su dieci hanno dovuto incrementare gli strumenti hardware a disposizione del personale (42%), quasi la metà è intervenuta sui software (49%), soprattutto applicazioni per le videoconferenze (60%), sistemi per l'accesso ai dati da remoto in sicurezza (come le VPN, 46%) e i pc portatili (29%). Tre quarti delle amministrazioni hanno incoraggiato i dipendenti ad usare i dispositivi personali, anche a causa delle limitazioni di spesa e dell'arretratezza tecnologica. Il 43% di queste non ha integrato la dotazione personale dei dipendenti, che hanno dovuto attrezzarsi con proprie risorse, e solo il 38% si è attivata per garantire l'accesso sicuro ai dati da remoto. Nelle PA, le difficoltà maggiori hanno riguardato proprio l'inadeguatezza delle tecnologie a disposizione (46%), poi l'equilibrio fra vita privata e professionale (33%) e le scarse competenze digitali (31%).

Tuttavia sono stati evidenziati anche alcuni aspetti positivi come l'opportunità di sperimentare nuovi strumenti digitali (56%), il miglioramento delle competenze digitali dei lavoratori (53%) e la rimodulazione dei processi aziendali (42%). Inoltre, sempre i dati forniti dal Politecnico di Milano, dimostrerebbero come il ricorso allo *smart working* abbia contribuito a limitare le conseguenze negative dello shock emotivo-sociale provocato dalla pandemia sulla vita quotidiana di tutti.

I vincoli e le limitazioni che la pandemia ha imposto, hanno portato a riconsiderare la modalità di lavoro più tradizionale (o almeno quella sperimentata pre-pandemia) e a fine 2020 sembra delinearsi uno scenario che probabilmente si consoliderà come una *new normality* ovvero una realtà lavorativa dove si sarà obbligati a rivedere i seguenti aspetti:

- A. il tempo lavorativo, ovvero il periodo in cui gestire il proprio lavoro, in remoto e in presenza
- B. lo spazio, dove la presenza in "ufficio" si dovrà focalizzare sugli aspetti collegati al *team-work* e agli aspetti relazionali delle attività lavorative
- C. l'organizzazione del lavoro, che prevederà di lavorare per obiettivi e risultati. E quest'ultimo è probabilmente l'aspetto più sfidante per le Pubbliche Amministrazioni.

## **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Al fine di rispondere alla normativa indicata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ma anche di adempiere ai doveri attesi dall'INGV in qualità di Centro di Competenza per il Dipartimento della Protezione Civile in termini di sorveglianza sismica/tsunami e vulcanica realizzata tramite la presenza h24/7gg del personale preposto presso le sale operative, l'INGV ha risposto tempestivamente guidando e divulgando, tramite comunicazioni interne, le diverse modalità di lavoro sia in presenza che in remoto.

Di seguito le circolari e gli avvisi emanati dalla Direzione Generale INGV:

- Circolare AC n.03-2020 - Adozione di misure di contenimento e di gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
- Circolare AC n.05-2020 - Attuazione del lavoro agile (o *smart-working*) in via d'urgenza per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
- Circolare AC n.06-2020 - Integrazione Circolare AC n.05-2020 del 06.03.2020 concernente "Attuazione lavoro agile (*smart-working*) in via d'urgenza per contenimento e gestione emergenza epidemiologica da COVID-19" - Personale Turnista
- Circolare AC n.07-2020 - Errata Corrige Circolare AC n.06-2020 del 03.04.2020 concernente "Attuazione lavoro agile (*smart-working*) in via d'urgenza per contenimento e gestione emergenza epidemiologica da COVID-19" - Personale Turnista
- Circolare AC n.09-2020 - Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro e di lavoro agile al fine dell'adeguamento delle misure organizzative alle esigenze di progressiva

- Avviso del 19/3/2020
- Avviso del 03/05/2020
- Avviso del 20/10/2020
- Avviso del 03/11/2020
- Avviso del 31/12/2020

Inoltre con Avviso del 22/10/2020 tramite la Direzione Generale il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ha prodotto e inviato a tutto il personale INGV un documento in adempimento al punto 2 del Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" siglato tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni sindacali il 24/7/2020, protocollo richiamato peraltro nella Circolare n.3/2020 sopra indicata, che ha fornito le indicazioni e le misure di sicurezza definite dal DPCM 13/10/2020 e delle relative Linee Guida emanate dalla Conferenza Stato-Regioni del 8/10/2020 allegando all'Avviso anche il Protocollo di Sicurezza della Salute sul lavoro a cui attenersi, concordato con le OO.SS nazionali.

Sempre in tema di sicurezza l'INGV ha predisposto regolari sanificazioni, cadenzate mensilmente per tutto l'anno 2020 di cui il personale INGV è stato regolarmente informato, oltre alle seguenti specifiche comunicazioni emanate in fase iniziale di pandemia da parte del Responsabile del Centro Servizio Patrimonio e Infrastrutture:

- 03/03/2020 in tema di modalità di accesso alle sedi INGV
- 13/03/2020 in tema di disposizioni e procedure emergenza COVID-19
- 19/03/2020 in tema di dispositivi di protezione e loro distribuzione

In relazione all'obiettivo di ottimizzare i tempi e i processi amministrativi dell'Ente, richiamando l'obiettivo operativo OO2 del Direttore Generale che prevede di razionalizzare l'accesso del personale INGV alle sedi istituzionali al fine di rispondere alle disposizioni relative al periodo emergenziale da COVID-19, e in considerazione dell'evidente e imprescindibile obbligo in presenza nelle sedi di un considerevole numero di unità di personale legato anche alle attività di Protezione Civile per la sorveglianza sismica e vulcanica e da tsunami, vale la pena evidenziare che è stata realizzata *in-house* un'apposita piattaforma informatica per la regolamentazione degli accessi nelle sedi. In data 3 agosto 2020 con protocollo n. 2020/0001954 la Direzione Generale ha emanato uno specifico Avviso concernente le Indicazioni Operative per la piattaforma in cui, a partire dalla data del protocollo, veniva annunciata la piena operatività del nuovo sistema di prenotazione accessi in linea con le regole di distanziamento sociale adottate nel nostro Paese e con le normative vigenti. Di seguito l'URL indicata ai dipendenti: <http://gesper.ct.ingv.it/richiestaaccesso.aspx>. L'iter prevede che i Direttori competenti, (ovvero ogni preposto là dove previsto) sono messi nelle condizioni di prendere visione delle prenotazioni e, nel solo caso ostativo - come ad esempio il superamento della soglia massima a garantire il numero adeguato di dipendenti in sede contemporaneamente - potranno rifiutare, con motivazione, la prenotazione dando priorità alla presenza del personale dedicato alla sorveglianza. Il personale di vigilanza/portineria delle rispettive sedi potrà prendere visione di un quadro sinottico con la lista del personale che avrà accesso in sede, in un determinato giorno, e del personale a cui eventualmente sarà stato negato l'accesso. Ad ogni prenotazione, se



programmata in un lasso temporale breve (ad es. oggi per domani oppure nel fine settimana per la settimana successiva), seguirà una notifica a mezzo mail al Direttore competente. Negli altri casi di programmazione a "lungo periodo" (ad esempio oggi per la prossima settimana), il sistema non rilascerà una notifica a mezzo mail ma, in tal caso, il Direttore competente potrà verificare periodicamente, e secondo i propri tempi, lo stato delle "prenotazioni". Al citato Avviso è stata inoltre allegata una breve nota esplicativa con le indicazioni operative sulle modalità di funzionamento della piattaforma accessi INGV. I dati degli accessi, opportunamente emendati, venivano poi inviati e condivisi con le imprese responsabili delle sanificazioni nei locali/uffici INGV "abitati" dal personale in presenza, consentendo una adeguata igienizzazione degli ambienti.

Come accennato in precedenza per l'INGV, come per molte Pubbliche Amministrazioni, si è reso necessario il potenziamento di una infrastruttura per la comunicazione quale è la VPN, ovvero la *Virtual Private Network* strumento accessibile soltanto ad utenti autorizzati (dipendenti) che permette di navigare in piena sicurezza come se si fosse all'interno dell'Istituzione. In data 04/03/2020 il Responsabile del Centro Servizi Informativi (CSI) ha inviato al tutto il personale nuove istruzioni per utilizzo servizi SSL VPN da remoto e il 23/03/2020 sono stati poi apportati aggiornamenti sempre alla piattaforma SSL VPN. Tuttavia nel corso del 2020 gli utilizzatori hanno sperimentato alcune difficoltà di connessione tramite VPN come ad esempio per l'accesso ai database delle riviste scientifiche elettroniche. Al momento della redazione del presente documento si può affermare che in data 22/02/2021 il CSI ha provveduto al cambio server per la VPN Utenti della sede di Roma, potenziando le funzioni.

- **L'Amministrazione in cifre**

L'andamento della consistenza del personale in servizio in questi ultimi anni è stata fortemente condizionata dall'applicazione di numerose norme che hanno portato ad una sorprendente flessibilità. Basti pensare alla Legge n. 128/2013, che ha permesso il reclutamento di n. 200 unità di personale nel quinquennio 2014 - 2018, al D. Lgs. n. 75/2017 che ha dato la possibilità all'Istituto di stabilizzare n. 114 unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art 20, comma 1, del predetto decreto.

A seguito di quanto descritto alla data del 31/12/2020 le unità di personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono pari a n. 838, mentre le unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato sono pari a n. 90.

Nella seguente tabella sono presentati i dati sul personale in servizio dell'INGV alla data 31/12/2020.

#### **Consistenza organica anno 2020**

PERS. DI RUOLO
----------------

<i>PROFILI</i>	<i>AC</i>	<i>OV</i>	<i>MI</i>	<i>PA</i>	<i>OE</i>	<i>RM1</i>	<i>RM2</i>	<i>ONT</i>	<i>BO</i>	<i>PI</i>	<i>TOT.</i>
DIRIGENTE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<i>Parz. Dirigenti</i>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
DIRIGENTE DI RICERCA	1	3	-	1	5	7	4	6	2	2	31
PRIMO RICERCATORE	3	9	4	5	12	22	8	18	7	7	95
RICERCATORE	2	17	8	14	30	48	38	38	20	12	227
<i>Parz. Ricercatori</i>	6	29	12	20	47	77	50	62	29	21	353
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	1	-	-	1	1	1	4	-	-	8
PRIMO TECNOLOGO	3	2	1	-	3	6	8	2	3	2	30
TECNOLOGO	16	27	6	4	19	22	8	17	10	6	135
<i>Parz. Tecnologi</i>	19	30	7	4	23	29	17	23	13	8	173
GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

RICERCATORE GEOFISICO	-	7	-	-	-	-	-	1	-	-	8
<i>Parz. Ruolo a esaurimento</i>	-	7	-	-	-	-	-	1	1	-	9
CTER IV	11	10	1	1	5	14	4	14	-	1	61
CTER V	21	5	-	1	8	3	5	9	1	3	56
CTER VI	8	5	1	8	12	4	7	17	6	-	68
<i>Parz. Collaboratori tecnici E.R.</i>	40	20	2	10	25	21	16	40	7	4	185
OPERATORE TECNICO VI	5	3	-	-	1	-	2	-	-	-	11
OPERATORE TECNICO VII	9	-	-	-	2	-	3	3	1	-	18
OPERATORE TECNICO VIII	11	2	-	4	1	2	4	1	-	-	25
<i>Parz. Operatori tecnici</i>	25	5	-	4	4	2	9	4	1	-	54
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO IV	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	3

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	9	-	-	1	-	-	-	-	-	1	11
<i>Parz. Funzionari di amministrazione</i>	10	-	-	2	1	-	-	-	-	1	14
CAM V	3	3	-	-	1	-	-	-	-	-	7
CAM VI	1	-	-	-	3	1	1	1	-	-	7
CAM VII	7	2	1	7	2	-	1	1	-	1	22
<i>Parz. Collaboratori di amministrazione</i>	11	5	1	7	6	1	2	2	-	1	36
OPERATORE AMMINISTRATIVO VII	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
OPERATORE AMMINISTRATIVO VIII	6	1	-	1	-	1	1	-	-	-	10
<i>Parz. Operatori di amministrazione</i>	8	1	-	1	-	1	1	-	-	-	12
<b>TOTALE PERSONALE DI RUOLO</b>	<b>121</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>131</b>	<b>95</b>	<b>132</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>838</b>
<b>PERS. NON DI RUOLO</b>											
<i>PROFILI</i>	<i>AC</i>	<i>OV</i>	<i>MI</i>	<i>PA</i>	<i>OE</i>	<i>RM1</i>	<i>RM2</i>	<i>ONT</i>	<i>BO</i>	<i>PI</i>	<i>TOT.</i>

RICERCATORE	-	-	1	2	3	2	1	5	3	2	19
<i>Parz. Ricercatori</i>	-	-	1	2	3	2	1	5	3	2	19
TECNOLOGO	2	3	2	6	2	4	3	5	2	2	31
<i>Parz. Tecnologi</i>	2	3	2	6	2	4	3	5	2	2	31
CTER VI	1	7	-	3	6	4	-	6	3	1	38
<i>Parz. Collaboratori tecnici E.R.</i>	1	7	-	3	6	4	-	6	3	1	31
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
<i>Parz. Funzionari di amministrazione</i>	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
CAM VII	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
<i>Parz. Collaboratori di amministrazione</i>	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
<b>TOTALE PERS. NON DI RUOLO</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>90</b>
<b>TOTALE GENERALE PERSONALE</b>	<b>129</b>	<b>108</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>119</b>	<b>142</b>	<b>99</b>	<b>148</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>928</b>

Sintetizzando la precedente tabella, graficamente:



Dai grafici presentati risulta evidente che il personale coinvolto nell'attività dell'ente è fortemente orientato alla ricerca.

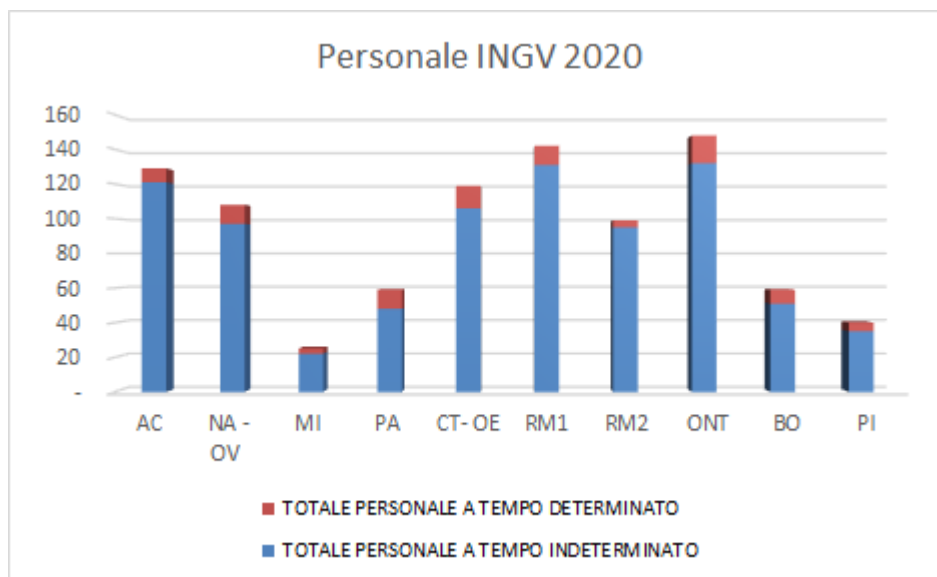
Oltre ai predetti dipendenti, partecipano alle attività dell'INGV:

n. 70 titolari di assegni di ricerca;

n. 16 titolari di borse di studio;

n. 110 incaricati di ricerca;

In relazione alle Sezioni presenti all'interno dell'INGV la ripartizione tra il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato è rappresentata nel grafico sottostante:



- **Le risorse finanziarie**

Per quanto concerne le risorse finanziarie, nella tabella sotto riportata vengono evidenziati i dati risultanti dal Rendiconto finanziario e riferiti all'esercizio finanziario 2020.

I risultati complessivi cui è pervenuta la gestione possono essere sintetizzati come segue:

Descrizione	Previsioni comp.	Accertamenti
Avanzo di amministrazione al 01/01/2020	80.850.775,80	0
Trasferimenti correnti	127.837.382,33	129.301.719,55
Entrate extratributarie	0	367.258,08
Entrate da riduzione di attività finanziarie	213.015,00	2.846,40
Parziale	208.901.173,13	129.671.824,03

Entrate per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	21.075.882,05
Totale	221.518.173,13	150.747.706,08
Descrizione	Previsioni comp.	Impegni
Spese correnti	171.371.231,22	94.554.037,69
Spese in conto capitale	37.034.032,91	23.706.020,91
Spese per incremento attività finanziarie	15.000,00	15.000,00
Rimborso Prestiti	480.909,00	480.908,64
Parziale	208.901.173,13	118.755.967,24
Uscite per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	21.075.882,05
Totale	221.518.173,13	139.831.849,29
Avanzo al 31/12/2020	0	10.915.856,79

L'esercizio finanziario 2020, dunque, si chiude con un avanzo di competenza di € 10.915.856,79 e un avanzo di cassa di € 11.508.308,65.

Nella tabella seguente vengono riportati i dati dei principali indici di analisi di bilancio per l'anno 2020 sulla base dei dati rappresentati nel rendiconto finanziario dell'esercizio 2020.

Indicatore	Descrizione	Anno di riferimento - 2018	Anno di riferimento - 2019	Anno di riferimento - 2020
Indice di dipendenza finanziaria	Trasferimenti correnti/entrate correnti	98,59 %	99,81%	99,71



Incidenza delle spese di funzionamento	Spese di funzionamento/Spese correnti	92,62%	99,57%	99,68
Tasso di smaltimento dei residui attivi e passivi	Riscossioni in conto residui/Residui attivi iniziali	72,46%	35,34%	21,58
	Pagamenti in conto residui/Residui passivi iniziali	69,99%	66,46%	57,45

## 2) Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

- **Ciclo della Performance**

Come anticipato nella Relazione sulla Performance 2019, in risposta alla normativa di performance, di cui al D.Lgs. n. 74/2017 che ha introdotto delle modifiche al D.Lgs. 150/2009 e delle Linee Guida emanate nel corso del 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si è reso necessario un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). In data 19/06/2020 con Delibera del Consiglio di Amministrazione INGV n. 133/2020 è stato approvato il nuovo SMVP 2020 dell'INGV, a valle del confronto con le OO.SS e dopo aver acquisito il parere vincolante dell'OIV.

Esso si presenta, per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance delle figure gestionali amministrative, senza sostanziali cambiamenti, relativamente ai criteri di valutazione da applicare alle figure del Direttore Generale e dei Dirigenti Amministrativi.

Vengono apportate invece delle novità e delle modifiche, per quanto riguarda i Direttori di Sezione, che nel nuovo SMVP 2020, rispetto al precedente datato 2015, risultano titolari di un incarico di diritto privato a tempo pieno. Questa modifica ha portato alla definizione dei seguenti valori di attribuzione della retribuzione annua:

- 60% sulla base dei risultati rispetto agli obiettivi scientifici
- 40% sulla base dei risultati rispetto agli obiettivi amministrativo-gestionali

Il nuovo SMVP 2020 ha previsto anche l'integrazione di altre figure soggette a valutazione ovvero figure per cui è prevista un'indennità:

- Responsabili di Centri Servizi
- Responsabili di Settore
- Coordinatori di Uffici
- Responsabili Servizi Amministrativi

Per queste figure il SMVP 2020 recita: “ ... la valutazione del personale suindicato verrà effettuata, in via sperimentale, a partire dal ciclo delle performance 2021 al fine di consolidare un percorso di valutazione allargato a tutti i soggetti che rivestono un ruolo di responsabilità o di coordinamento, da realizzare step by step”.

Tuttavia al momento della stesura della presente Relazione, in considerazione del perdurare dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il Consiglio di Amministrazione INGV con Delibera n. 69 del 30/04/2021 ha ritenuto di posticipare al 2022 il *kick-off* del coinvolgimento di dette figure gestionali nel Ciclo della Performance.

Sempre nel SMVP 2020 viene affrontato il tema della valutazione del personale afferente alla Ricerca.

Si riporta qui di seguito quanto quanto esposto nel SMVP.

#### *La valutazione del personale Ricercatore e Tecnologo*

*Il personale appartenente ai livelli I - III ricopre un ruolo di particolare rilevanza per le attività strategiche dell'Ente, sia di ordine scientifico, infrastrutturale e divulgativo. Il personale I-III dell'INGV è chiamato a sviluppare le tematiche di ricerca e servizio proprie della Mission dell'Ente. Si ricorda che le vigenti disposizioni normative ed in particolare quanto disposto dall'art. 74 “Ambito di applicazione” del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. al comma 4 si prevede “Con decreto 37 del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.” Con il D.Lgs 74/2017 che ha apportato delle modifiche al citato d.lgs 150/2009 viene attribuita in via definitiva ad ANVUR la funzione di gestione e indirizzo del Sistema Nazionale di Valutazione della Performance del comparto Università e Ricerca nel rispetto dei principi stabiliti dalla Legge. Al momento della stesura del presente SMVP si sottolinea che ANVUR, d'intesa con ANAC, è in attesa di definire specifici obiettivi/indicatori standard relativi alle figure qui indicate. Attualmente ANVUR non ha ancora fornito indicazioni in merito tale fattispecie, limitandosi al momento a rimandare la valutazione solo a livello di Enti/Università tramite la VQR ovvero l'esercizio di valutazione qualità della ricerca.*

A proposito della VQR, il 3/1/2020 l'ANVUR ha bandito con proprio Decreto n. 1, l'esercizio di valutazione della qualità della ricerca per il quinquennio 2015-2019. Successivamente, con Decreto n. 9 del 25/09/2020, il Bando è stato aggiornato e modificato nei contenuti e sono state rimodulate dall'ANVUR le scadenze previste dal cronoprogramma. Al momento della stesura della presente Relazione l'INGV ha concluso la sottomissione dei prodotti della ricerca alla VQR, proponendo a valutazione dell'Ente n. 1371 pubblicazioni scientifiche JCR e n. 9 casi di studio per le attività di Terza Missione. I risultati e le valutazioni sono attesi per marzo 2022 e se ne darà conto nella Relazione della Performance 2022.

- **Obiettivi strategici e operativi**

Obiettivo generale dell'INGV è contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue diverse fenomenologie e componenti solida e fluida, e alla mitigazione dei rischi naturali associati. In particolare, le attività dell'Ente possono suddividersi in tre grandi aree:

● **la ricerca scientifica e tecnologica** che include le attività scientifiche nei campi della sismologia, della vulcanologia e delle scienze ambientali. L'approccio implementato prevede lo sviluppo di azioni volte a massimizzare le seguenti strategie:

1. indirizzare la ricerca verso prospettive scientifiche innovative
2. promuovere la rilevanza della ricerca tecnologica
3. valorizzare le collaborazioni con il mondo accademico e con gli enti di ricerca nazionali e internazionali
4. promuovere un approccio multidisciplinare alla mitigazione dei rischi naturali
5. favorire lo sviluppo di gruppi di lavoro focalizzati sulle principali tematiche scientifiche

● **la ricerca istituzionale e i servizi per la società**, dove si incastonano le attività svolte in convenzione con il Dipartimento della Protezione Civile (DPC) per la sorveglianza sismica, vulcanica e di tsunami del territorio nazionale e, per conto del Ministero dello Sviluppo Economico, le attività di monitoraggio sismico e delle deformazioni del suolo in aree industriali. Inoltre nell'ambito della ricerca istituzionale si trovano le attività relative alla progettazione, sviluppo e mantenimento delle infrastrutture di ricerca istituzionali, quali:

1. Reti di monitoraggio e sorveglianza
2. Laboratori
3. Osservatori strumentali
4. Banche Dati
5. Calcolo scientifico e Sistemi Informatici
6. Sale Operative

● **la Terza Missione**, che include attività di formazione e divulgazione, il trasferimento tecnologico, i brevetti, gli spin-off, le attività dei poli museali e dei centri di divulgazione scientifica. L' Art. 2 comma 1 dello Statuto vigente, dichiara: "l'INGV ha il compito di promuovere e di valorizzare la ricerca scientifica e tecnologica nel campo delle geoscienze e di **divulgarne** i risultati." Per questo la divulgazione, in considerazione della peculiarità dei campi scientifici da catastrofi naturali in cui è attivo l'INGV, comporta degli obblighi di comunicazione che non possono essere elusi o disattesi. In ragione di quanto detto il focus dell'INGV è orientato verso la comunicazione al grande pubblico sui terremoti, sugli tsunami, sui fenomeni vulcanici ed anche sui fenomeni ambientali (*spaceweather*). Inoltre le attività di divulgazione scientifica nei confronti del mondo della scuola hanno raggiunto aspetti molto rilevanti e l'Ente conferma il suo impegno verso gli studenti e gli insegnanti sia nelle sedi dell'Ente che in diretto contatto con le scuole.

Esiste inoltre una quarta area, non sancita dallo Statuto, ma in esso esplicitata in più passaggi. Si tratta di:

- ***l'attività amministrativo-gestionale***, che include l'insieme di azioni e di processi organizzativi posti in essere affinché l'Ente possa perseguire gli obiettivi prefissati nella programmazione scientifica e nella pianificazione economica. L'organizzazione amministrativa e tecnica si pone pertanto l'obiettivo di sostenere e coordinare le molteplici complesse attività scientifiche dell'INGV, creando forme dinamiche di partecipazione alle attività istituzionali.

Nel ciclo della performance l'attività amministrativo-gestionale riveste un importante ruolo nella definizione degli obiettivi strategici e nella declinazione di quelli operativi per le figure di vertice amministrativo (Direttore Generale e Dirigenti Amministrativi) e di responsabilità territoriale e infrastrutturale quali i Direttori di Sezione e degli Osservatori.

Nel ciclo della performance INGV le uniche figure con obiettivi esclusivamente scientifici sono i Direttori di Dipartimento responsabili per la programmazione e realizzazione delle attività scientifiche dettate dal mandato istituzionale.

- **Indirizzo Strategico della Ricerca**

Alla fine del 2019 i Dipartimenti INGV hanno portato a compimento gli obiettivi scientifici strategici e operativi relativi al triennio 2017-2019. Ciascun Dipartimento INGV costituisce un'unità organizzativa a carattere tematico per ciascuna delle macroaree di ricerca scientifica e tecnologica di pertinenza dell'Ente. Nello specifico sono 3 i Dipartimenti: Terremoti, Vulcani e Ambiente. Ai Dipartimenti competono la programmazione e il coordinamento delle attività scientifiche inquadrare in aree tematiche. I Dipartimenti hanno, come si evince dal Piano Triennale Attività (PTA), obiettivi scientifici a respiro triennale e ne declinano la realizzazione annualmente fino al raggiungimento del 100% al termine del triennio.

Gli obiettivi, pur nel rispetto delle Linee Guida ANVUR emanate a Luglio 2015, ovvero con la suddivisione in tre macro aree strategiche 1) Ricerca, 2) Ricerca Istituzionale e 3) Terza Missione, per il triennio che inizia con il 2020 e si concluderà nel 2022, mettono in particolare evidenza le attività realizzate tramite le infrastrutture dell'Ente (ovvero Laboratori, Sale operative, Reti di monitoraggio, Osservatori, Centri di calcolo e Banche Dati ) ponendo in primo piano il paradigma di *Open Science*. *Open Science* significa "fare scienza in modo aperto" ovvero creare un contesto in cui i ricercatori possano collaborare e contribuire, dove i prodotti della ricerca, le note di laboratorio e altri processi sono resi disponibili, sotto termini che consentono il riutilizzo, tramite la redistribuzione e la riproduzione dei risultati della ricerca, dei suoi dati e dei metodi sottesi. Secondo la Commissione Europea, *Open Science* è:

- Condividere - in modo aperto e trasparente – metodologie, conoscenze, processi e strumenti, sin dalle prime fasi del processo della scoperta scientifica
- Trasparenza nella metodologia sperimentale, nell'osservazione dei fenomeni e nella

raccolta dei dati

- Affidabilità e riusabilità pubblica dei dati scientifici e dei prodotti della ricerca
- Accessibilità pubblica e trasparenza dei processi di comunicazione scientifica
- Utilizzo e condivisione dei *tools web -based* per facilitare la collaborazione scientifica

Gli obiettivi della Ricerca Scientifica e Tecnologica che i Dipartimenti hanno per il triennio 2020-2022 puntano alla realizzazione di indagini, progetti e studi scientifici atti a migliorare la comprensione della dinamica dei processi di preparazione di forti terremoti, di tsunami, di fenomeni pre-eruttivi dei sistemi vulcanici e la capacità previsionale dei fenomeni ambientali. L'*output* di detti studi si realizza sia in pubblicazioni scientifiche in riviste di valore internazionale ma anche in un significativo numero di dati. La condivisione dei risultati della ricerca scientifica INGV passa attraverso la divulgazione dei dati e dei modelli numerici, condivisi tramite il Portale dei Dati Aperti dell'INGV, che permette l'accesso libero ai dati generati nei campi della sismologia, vulcanologia e dell'ambiente (<https://data.ingv.it>). I dati inoltre legano fortemente l'INGV al Dipartimento di Protezione Civile che sempre più esige una tempestività e una precisione degli scambi anche per i sistemi di *early-warning* (allarme rapido) relativamente a terremoti, eruzioni vulcaniche, maremoti ed eventi di meteorologia spaziale (*space weather*).

Anche la tematica legata alle attività di Terza Missione riveste sempre più un'importanza strategica. In questa tematica lo sviluppo di sistemi di comunicazione web e social si associano all'obiettivo del citato *early-warning* al fine di rendere un atteso e irrinunciabile servizio di informazione al cittadino.

Dagli obiettivi strategico scientifici definiti dai Dipartimenti discendono gli obiettivi scientifici operativi delle Sezioni e degli Osservatori. E' nelle Sezioni/Osservatori che si trovano e vengono gestite le infrastrutture dell'Ente, alcune delle quali di prestigio internazionale e di dimensione europea. Gli obiettivi delle Sezioni/Osservatori sono orientati alla realizzazione, alla manutenzione nonché al costante aggiornamento delle infrastrutture di ricerca INGV. Le attività delle infrastrutture rappresentano il fondamento dello sviluppo delle conoscenze scientifiche e tecnologiche ed è indispensabile che il patrimonio di conoscenze, di dati, di prodotti e di servizi acquisito e raccolto sia aperto e condiviso alla comunità scientifica e alla collettività di riferimento.

- **Indirizzo strategico dell'attività amministrativo gestionale**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 30/01/2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato per la Performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020 - 2022 in ragione anche dei risultati raggiunti nel corso della precedente annualità.

Gli obiettivi annuali assegnati al Direttore Generale ai Dirigenti amministrativi e ai Direttori di Sezione, in considerazione dell'emergenza legata alla crisi pandemica, sono stati rimodulati nel corso dell'anno.

Secondo quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'INGV riporta, nei piani triennali di programmazione, gli obiettivi strategici per il triennio di riferimento, declinati annualmente con riferimento alla programmazione annuale degli obiettivi operativi.

Per i Dirigenti Amministrativi l'assegnazione degli obiettivi è di competenza del Direttore Generale. Difatti, gli obiettivi operativi assegnati alla Direzione Generale sono stati calati, con provvedimento formale, ognuno per le proprie competenze, ai Dirigenti Amministrativi.

Gli obiettivi strategici amministrativo gestionali sono i seguenti:

- OS 1: OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI DI REALIZZAZIONE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI;
- OS 2: PROMUOVERE LA RIORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURE DELL'ISTITUTO PER RENDERLE PIU' FUNZIONALI ALL'ENTE ;
- OS 3: ATTUAZIONE L.190/2021 E D.LGS. 33/13 E SMI;
- OS 4: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ATTRAVERSO L'INDIVIDUAZIONE DI SPECIFICI PERCORSI FORMATIVI E MOTIVAZIONALI;
- OS 5: PROMOZIONE DELLE ATTIVITA' CON LE SCUOLE.

In merito agli obiettivi operativi assegnati al Direttore Generale nonché ai Dirigenti Amministrativi delle due Direzioni Centrali, "Affari del Personale" e "Affari Generali e Bilancio", nel successivo paragrafo sono riportate le rispettive tabelle con la percentuale di raggiungimento realizzata nel 2020.

- **I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali**

In relazione agli obiettivi assegnati, le figure coinvolte nella misurazione e valutazione delle performance sono:

- ✓ Direttore Generale
- ✓ Dirigenti Amministrativi
- ✓ Direttori di Dipartimento
- ✓ Direttori di Sezione/Osservatori

La valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento e dei Direttori di Sezione/Osservatori è affidata al Consiglio di Amministrazione tenuto conto, per i soli Direttori di Sezione/Osservatori, della valutazione relativa all'attività amministrativo-gestionale oltre a quella scientifica.

L'iter di valutazione della performance individuale prevede:

1. assegnazione degli obiettivi
2. monitoraggio infrannuale sull'avanzamento degli obiettivi operativi
3. rendiconto annuale sul raggiungimento degli obiettivi e autovalutazione (a cura del valutato) dei risultati conseguiti

4. valutazione dei risultati conseguiti misurata con i criteri già utilizzati per il ciclo della Performance anno 2020
5. atto deliberativo della valutazione e riconoscimento dell'indennità

Con Delibera del CdA n. 113 del 04/06/2021 si è provveduto alla valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatori per l'anno 2020 con l'attribuzione della quota variabile dell'indennità di direzione/risultato, applicando i criteri generali di valutazione utilizzati per l'anno 2016 e aggiornati per l'anno 2018.

La valutazione dei Direttori di Sezione/Osservatori è avvenuta sulla base di una scheda riassuntiva annuale dell'attività svolta per l'anno 2020 completa di monitoraggio infrannuale, sentito il Direttore Generale in relazione al conseguimento degli obiettivi amministrativo-gestionali.

Ai Direttori di Dipartimento vengono assegnati obiettivi strategici a respiro triennale, vedi tabella di seguito, per i quali vengono fissati obiettivi operativi annuali. Pertanto la valutazione dei Direttori di Dipartimento è avvenuta sulla base della rendicontazione annuale degli obiettivi operativi fissati per l'anno 2020.

Da dette rendicontazioni annuali e dalla delibera del CdA si evince che le attività svolte relativamente agli obiettivi assegnati e l'applicazione dei suddetti criteri hanno portato al pieno raggiungimento dei risultati attesi per le figure dei Direttori di Sezione/Osservatori e dei Direttori di Dipartimento per l'anno 2020.

PIANO OBIETTIVI STRATEGICI SCIENTIFICI 2020 - 2022 (rif. Delibera n. 49 del 06/03/2020)							
Area strategica: Ricerca Scientifica e Tecnologica							
Descrizione obiettivo strategico	Rif. Obiettivo strategico	Peso	Indicatore di risultato	Target triennale	2020	2021	2022
Realizzazione di modelli 3D/4D del sottosuolo e dei vulcani attivi italiani per definire una base di dati di riferimento per i diversi settori delle geoscienze.	OS1	20%	Nuove indagini, risultati progettuali, pubblicazioni scientifiche e database che abbiano avuto come obiettivo il miglioramento delle conoscenze	Incentivazione, predisposizione e realizzazione di progetti di ricerca, indagini sperimentali e teoriche per la raccolta, standardizzazione e condivisione dei dati multidisciplinari del sottosuolo italiano	34%	33%	33%

Migliorare la comprensione dei processi di preparazione dei forti terremoti, di risveglio e preruttivi dei sistemi vulcanici e di fenomeni ambientali	OS2	20%	Nuovi studi e indagini, risultati progettuali, pubblicazioni scientifiche e database	Incentivazione, predisposizione e realizzazione di progetti di ricerca, indagini e analisi, sperimentali e teoriche, mirate a migliorare la capacità previsionale dei fenomeni sismici, vulcanici e ambientali	34%	33%	33%
Comprensione della dinamica dei processi sismologici, vulcanologici e ambientali tramite un approccio multidisciplinare	OS3	20%	Nuovi studi, indagini, progetti, pubblicazioni scientifiche e database che abbiano avuto come obiettivo il miglioramento delle conoscenze tramite un approccio multidisciplinare	Incentivazione, predisposizione e realizzazione di progetti di ricerca, indagini e analisi, sperimentali e teoriche, mirate a migliorare la comprensione dei processi sismici, vulcanici e ambientali	34%	33%	33%
Promozione e realizzazione del coordinamento istituzionale delle attività di ricerca scientifica, di servizio e di coordinamento delle infrastrutture di ricerca	OS4	20%	Attività delle Linee di attività, tavoli tecnici e gruppi di lavoro. Documentazione programmatica istituzionale. Identificazione degli obiettivi strategici dipartimentali e/o istituzionali prioritari e supporto alle ricerche finalizzate a tali obiettivi.	Promozione del coordinamento istituzionale delle attività scientifiche/tecnologiche (Linee di attività, tavoli tecnici, gruppi di lavoro, giornate di studio, workshop, ecc.). Identificazione degli obiettivi strategici dipartimentali e/o istituzionali prioritari e supporto alle ricerche finalizzate a tali obiettivi.	34%	33%	33%



Rafforzamento e applicazione del paradigma Open Science per i prodotti della ricerca scientifica (dati e pubblicazioni) in conformità alla normativa vigente.	OS5	20%	Livello di applicazione del paradigma Open Science ai dati e prodotti dell'attività di ricerca.	Promozione di attività volte all'applicazione della Politica dei Dati e dell'Accesso Aperto dei contributi della ricerca scientifica INGV (rif. Delibere nn.408/2017, Allegato N al Verbale n. 08/2017, del 17 luglio 2017 e n.651/2018, Allegato U al Verbale n.05/2018, del 25 luglio 2018)	34%	33%	33%
	<b>Totale peso</b>	<b>100%</b>					
<b>Area strategica: Ricerca Istituzionale (Ricerca e Servizi per la Società)</b>							
<b>Descrizione obiettivo strategico</b>	<b>Rif. Obiettivo strategico</b>	<b>Peso</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Target triennale</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Contribuire a una più efficace gestione delle emergenze da catastrofi naturali	OS6	40%	Dati e prodotti resi disponibili, tempi di comunicazione, partecipazione attiva all'emergenza, rilascio di rapporti, attivazione gruppi di emergenza.	Sviluppo di procedura per l'emergenza con la definizione interfacce esterne (DPC, pubblico, media, Centri di Competenza). Costituzione di Unità di Crisi e protocollo attività	34%	33%	33%
Consolidamento dell'Istituto nel ruolo di partner delle istituzioni pubbliche e governative ai fini della mitigazione dei rischi naturali	OS7	60%	Banche dati, modelli numerici, mappe di pericolosità, prodotti in tempo reale, convenzioni e protocolli.	Promozione di attività volte alla realizzazione di modelli di stima della pericolosità e rischio dei fenomeni naturali - di sistemi di allarme rapido (early-warning) per terremoti, eruzioni vulcaniche, maremoti ed eventi di meteorologia spaziale (space weather)	34%	33%	33%

	<b>Totale peso</b>	<b>100%</b>					
<b>Area strategica: Terza Missione</b>							
<b>Descrizione obiettivo strategico</b>	<b>Rif. Obiettivo strategico</b>	<b>Peso</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Target triennale</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Consolidare e rafforzare l'apertura verso il mondo accademico e della ricerca nazionale e internazionale	OS8	30%	Promozione e supporto allo sviluppo dei rapporti e delle collaborazioni con l'Università e altre istituzioni di ricerca (e.g. dottorati di ricerca finanziati, didattica, tutoraggio tesi, tirocini, ecc.)	Predisposizione di nuovi accordi di collaborazione e mobilità di personale di ruolo e in formazione con gli Atenei e le istituzioni italiane ed estere	34%	33%	33%
Sviluppo della comunicazione e divulgazione istituzionale dei risultati della ricerca scientifica e sui rischi naturali	OS9	40%	Sviluppo portale web, piattaforme social, n. accessi, n. comunicati stampa, n. studenti	Sviluppo nuovo portale WEB nazionale, aumento dei canali e post su social media, incremento del n. studenti coinvolti nelle attività di divulgazione	34%	33%	33%
Rafforzare lo sviluppo tecnologico e le relazioni con l'industria	OS10	30%	Creazione di nuovi brevetti, ATS, spin-off, contratti con l'industria e le imprese, ecc.	Promozione di attività volte a favorire lo sviluppo tecnologico dell'Istituto e le interazioni con l'industria e le imprese.	34%	33%	33%
	<b>Totale peso</b>	<b>100%</b>					

PIANO OBIETTIVI STRATEGICI AMMINISTRATIVO GESTIONALI 2020 - 2022			
Rif. OS	Descrizione Obiettivo strategico - Delibera n. 18 del 30/01/2020 (obiettivi strategici e operativi ANNO 2020)	Target 2020	% raggiung. OS
OS 1	Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	100%	100%
OS 2	Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	100%	100%
OS 3	Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	100%	100%
OS 4	Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	100%	100%
OS 5	Promozione delle attività con le scuole	100%	100%

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è chiamato alla valutazione del Direttore Generale a valle della proposta formulata dall'OIV.

Con Delibera n. 207 del 26/11/2021 si è provveduto alla valutazione del Direttore Generale, Dott.ssa Maria SICLARI per il periodo 01/01/2020-14/06/2020 e con delibera n. 208 del 26/11/2021 si è provveduto alla valutazione del Direttore Generale f.f., Dott. Massimo BILOTTA per il periodo 15/06/2020-31/12/2020.

Infine con Decreto del Direttore Generale n. 1 del 04/01/2022 alla valutazione dei Dirigenti amministrativi per l'annualità 2020.

Nelle tabelle seguenti sono riportati i risultati sulla base delle percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo strategico.

Innovazione e organizzazione				
Area A Obiettivo strategico	Area B Obiettivo operativo	Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2020

Descrizione	Rif. OS	Descrizione	Rif. OO	%		
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	Realizzazione secondo modulo piattaforma gestione ciclo performance per la raccolta degli esiti di valutazione del personale	OO1	35%	Grado di realizzazione della piattaforma	Completa realizzazione secondo modulo piattaforma
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	Riorganizzazione dell'amministrazione centrale in base alla sopravvenuta normativa e mutate esigenze	OO2	65%	Proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'atto di riorganizzazione dell'amministrazione centrale	Presentazione della proposta entro il 31/12/2020 al Consiglio di Amministrazione
<b>Totale peso Area B</b>				<b>100%</b>		
<b>Etica, legalità e trasparenza</b>						
Area A Obiettivo strategico		Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2020
Descrizione	Rif. OS	Descrizione	Rif. OO	%		
Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OS3	Organizzazione giornate formative indirizzate ai Referenti anticorruzione al fine di renderli partecipi alle attività relative alle misure previste nel piano anticorruzione e trasparenza	OO3	50%	Numero giornate formative/Tasso di partecipazione	Almeno due sessioni formative con la partecipazione dell'80% Referenti
		Completamento della mappatura dei processi specifici dell'Ente con riferimento alle aree prioritarie di cui al Piano Triennale Integrato 2020 - 2022	OO5	50%	Numero di processi mappati	Realizzazione della mappatura per la seguente area: Appalti e reclutamento
<b>Totale peso Area B</b>				<b>100%</b>		

Promozione delle politiche del personale						
Area A Obiettivo strategico		Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2020
Descrizione	Rif. OS	Descrizione	Rif. OO	%		
Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OS4	Organizzazione giornate formative su temi di promozione del benessere organizzativo rivolto al personale che ricopre posizioni di Direttore di Sezione/Dirigenti/Responsabile centro servizi/Responsabile di settore/RSA e coordinatori	OO5	100%	Giornate formative	Almeno una giornata formativa-
Totale peso Area B				100%		
Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione						
Area A Obiettivo strategico		Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target anno 2020
Descrizione	Rif. OS	Descrizione	Rif. OO	%		
Promozione delle attività con le scuole	OS5	Favorire l'incremento delle attività di formazione lavoro	OO6	100%	Numero convenzioni PCTO	Incremento convenzioni rispetto dato 2019
Totale peso Area B				100%		

Area amministrativo gestionale - ambito di azione del Direttore Generale (obiettivi strategici e operativi ANNO 2020)

Rif. OS	Rif. OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2020	Percentuale raggiunta nel 2020
OS 1 - Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OO - 1.1.1	Realizzazione secondo modulo piattaforma gestione ciclo performance per la raccolta degli esiti di valutazione del personale	100%	100%
OS2 - Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OO - 2.1	Riorganizzazione dell'amministrazione centrale in base alla sopravvenuta normativa e mutate esigenze	100%	100%
OS3 - Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OO - 4.1.1	Organizzazione giornate formative indirizzate ai Referenti anticorruzione al fine di renderli partecipi alle attività relative alle misure previste nel piano anticorruzione e trasparenza	100%	100%
	OO - 4.1.2	Completamento della mappatura dei processi specifici dell'Ente con riferimento alle aree prioritarie di cui al Piano Triennale Integrato 2020 - 2022	100%	100%

OS4 - Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OO - 4.2.1	Organizzazione giornate formative su temi di promozione del benessere organizzativo rivolto al personale che ricopre posizioni di Direttore di Sezione/Dirigenti/Responsabile centro servizi/Responsabile di settore/RSA e coordinatori	100%	100%
OS5 - Promozione delle attività con le scuole	OO - 5.1.1	Favorire l'incremento delle attività di formazione lavoro	100%	100%

**Area amministrativo gestionale - ambito di azione dei Dirigenti amministrativi - Direzione Centrale Affari del Personale.**

Nel corso del 2020 la Direzione Affari del Personale è stata diretta dal Dott. Giovanni Torre fino al 31/08/2020 e successivamente a far data dal 01/09/2020 dalla Dott.ssa Alessia Di Caprio.

Riferimento OS	DESCRIZIONE			Percentuale assegnata nel 2020	Indicatore	target	Percentuale raggiunta nel 2020	note
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	Avvio progetto triennale per la realizzazione di un software integrato di gestione risorse umane	OO1	20%	Report di analisi dati e presentazione progetto al Direttore Generale entro il 31/10/2020	Censimento e analisi delle banche dati esistenti in AC e elaborazione della proposta di progetto pilota		SOSPESO DECRETO DG N. 189/2020

Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	Predisposizione bozza criteri generali per la modifica del regolamento del lavoro agile anche in risposta al periodo emergenziale	OO2	20%	Invio bozza al Direttore Generale entro il 30/09/2020	Aggiornamento del regolamento del lavoro agile per l'attuazione a regime di tale istituto in base alla normativa emanata nel periodo emergenziale		SOSPESO DECRETO DG N. 189/2020
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	Predisposizione bozza piano organizzativo del lavoro agile (POLA)	OO3	20%	Invio bozza al Direttore Generale entro il 31/12/2020	Individuazione delle attività che si possono svolgere in maniera agile, delle misure organizzative, dei requisiti tecnologici, dei percorsi formativi del personale, degli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti e della digitalizzazione dei processi.	100%	
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	Monitoraggio attuazione piano di fabbisogno	OO3.1	20%	Invio report mensile alla Direzione Generale sullo stato di attuazione del piano di fabbisogno di cui al piano triennale approvato	Attuazione delle politiche assunzionali dell'ente	100%	
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	Predisposizione bozza di fabbisogno di risorse umane per la predisposizione del piano triennale attività 2021 - 2023, sentite le esigenze di tutte le strutture dell'ente	OO3.2	20%	Invio entro il 30/11/2020 alla Direzione Generale della proposta di piano	Verifica e attuazione delle politiche assunzionali dell'ente		SOSPESO DECRETO DG N. 189/2020



Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	Riorganizzazione e della Direzione Centrale Affari del Personale - SOSPEO	002	10%	Definizione e invio proposta al Direttore Generale entro il 30/09	Presentare una proposta di riorganizzazione e della direzione		SOSPES O DECRET O DG N. 73/2020
Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OS3	Emanazione di un regolamento sulle verifiche delle dichiarazioni di cui all'art. 71 DPR 445/2002	004	33%	Invio bozza al Direttore Generale entro il 30/11/2020	Predisposizione di un regolamento sulle verifiche delle dichiarazioni di cui all'art. 71 DPR 445/2002		SOSPES O DECRET O DG N. 189/2020
		Monitoraggio tempestività pubblicazione dei contenuti di AT di competenza della Direzione Centrale Affari del Personale	005	67%	Controllo mensile sulla tempestività della pubblicazione dei contenuti di cui al D.Lgs. 33/13 nel rispetto della Matrice di responsabilità vigente	Garantire l'efficace e tempestivo adempimenti della trasparenza	100%	
		Sensibilizzazione e delle norme previste nel codice di comportamento - SOSPEO	004	33%	Due giornate formative entro il 30/11/2020 rivolte a tutto il personale	Organizzazione di sessioni formative al fine di sensibilizzare il personale INGV sul tema del rispetto delle norme del codice di comportamento		SOSPES O DECRET O DG N. 73/2020
		Partecipazione alle due sessioni formative e organizzazione di una giornata di Direzione sui temi AC e Trasparenza - SOSPEO	005	33%	Numero giornate e tasso di partecipazione (almeno 80%)	Formazione mirata su temi di anticorruzione e trasparenza e coinvolgimento formativo del personale afferente la direzione		SOSPES O DECRET O DG N. 73/2020

Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OS4	Rilevazione fabbisogni formativi del personale ai fini dell'elaborazione e del piano formativo	OO6	100%	Predisposizione e della tabella di riepilogo fabbisogni da inviare alla Direzione generale	Elaborazione di una tabella di riepilogo dei fabbisogni formativi rilevati in AC e nelle sezioni	100%	
--	-----	--	-----	------	--	--	------	--

**Area amministrativo gestionale - ambito di azione dei Dirigenti amministrativi - Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio**

Riferimento OS	DESCRIZIONE		Percentuale assegnata nel 2020	Indicatore	target	Percentuale raggiunta nel 2020	note
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi		Monitoraggio periodico delle risorse ordinarie ed esterne	OO 1	40%	Report al 30/09/2020 da inviare al Direttore Generale Impegnato/stanziato o definitivo con relazione su criticità e scostamenti	Garantire un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse istituzionali e di progetto misurando i tempi effettivi di conclusione dei processi amministrativi	100%
	OS 1	Definizione e adozione nuova procedura per il monitoraggio e la verifica delle risorse legate alla gestione dei fondi esterni	OO 2	20%	Emanazione direttiva entro il 31/12/2020	Ottimizzare la gestione delle risorse legate ai fondi di progetti e convenzioni	100%
		Attivazione di controlli finalizzati al rispetto degli adempimenti e procedure in materia contabile	OO 3	20%	Report 30/09/2020 e invio segnalazioni di criticità agli uffici competenti	Garantire un'efficiente ed efficace gestione delle attività tramite il monitoraggio degli adempimenti e del rispetto delle procedure contabili	100%

		Processo di unificazione dei CED con razionalizzazione e delle risorse strumentali - II fase	OO 4	20%	Grado di realizzazione processo (almeno 40%)	Ottimizzare i CED nell'ottica di migliorare i servizi resi	100%	
Promuovere la riorganizzazione e delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS 2	Riorganizzazione e della Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio	OO 5	10%	Definizione e invio proposta al Direttore Generale entro il 30/09	Presentare una proposta di riorganizzazione e della direzione		SOSPESO DECRETO DG N. 73/2020
Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OS 3	Partecipazione alle due sessioni formative e organizzazione di una giornata di Direzione sui temi AC e Trasparenza -	OO 6	33%	Numero giornate e tasso di partecipazione (almeno 80%)	Formazione mirata su temi di anticorruzione e trasparenza e coinvolgimento formativo del personale afferente la direzione		SOSPESO DECRETO DG N. 73/2020
		Avvio predisposizione piattaforma per la gestione degli indicatori di performance	OO 5	50%	Studio ed analisi e presentazione alla Direzione Generale di un prototipo di piattaforma per la gestione degli indicatori	Realizzazione di un prototipo di software finalizzato al calcolo degli indicatori di performance	100%	
		Monitoraggio tempestività pubblicazione dei contenuti di AT di competenza della Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio	OO 6	50%	Report mensile sul controllo sulla tempestività della pubblicazione dei contenuti di cui al D.Lgs. 33/13 nel rispetto della Matrice di responsabilità vigente	Garantire l'efficace e tempestivo adempimenti della trasparenza	100%	

Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OS 4	Organizzazione di sessioni formative sull'utilizzo del modulo rendicontazioni e integrato al software di contabilità rivolto a Responsabili dei servizi amministrativi, ai Project Manager e a tutto il personale coinvolto in tale processo di gestione dei progetti	OO 8	100%	Almeno 2 giornate formative entro il 15/12/2020	Formazione dedicata all'utilizzo del nuovo software di gestione dei progetti finalizzata ad una migliore gestione delle attività amministrative	SOSPES O DECRET O DG N. 73/2020
--	---------	---	---------	------	---	---	---

### 3) BILANCIO DI GENERE

Come pubblicato nel portale istituzionale al link:

[https://istituto.ingv.it/images/cug/Piano\\_Azioni\\_Positive\\_2020.2022-Delibera\\_134.2020.pdf](https://istituto.ingv.it/images/cug/Piano_Azioni_Positive_2020.2022-Delibera_134.2020.pdf),

l'INGV ha adottato il Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022.

Nel corso del 2020 il CUG ha raccolto e analizzato le segnalazioni pervenute riguardo segnalazioni di disagio, in alcuni casi legate fortemente alla situazione generale di profondo cambiamento delle abitudini e degli schemi lavorativi, a causa della pandemia in essere. Ha inoltre puntualmente verificato e vigilato sul rispetto della parità di genere nella nomina delle commissioni di concorso.

A seguito dell'Indagine sul Benessere lavorativo presso l'INGV, condotto in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università Vanvitelli nel 2019, e in previsione della redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) il CUG monitora le percentuali relative al bilancio di genere.

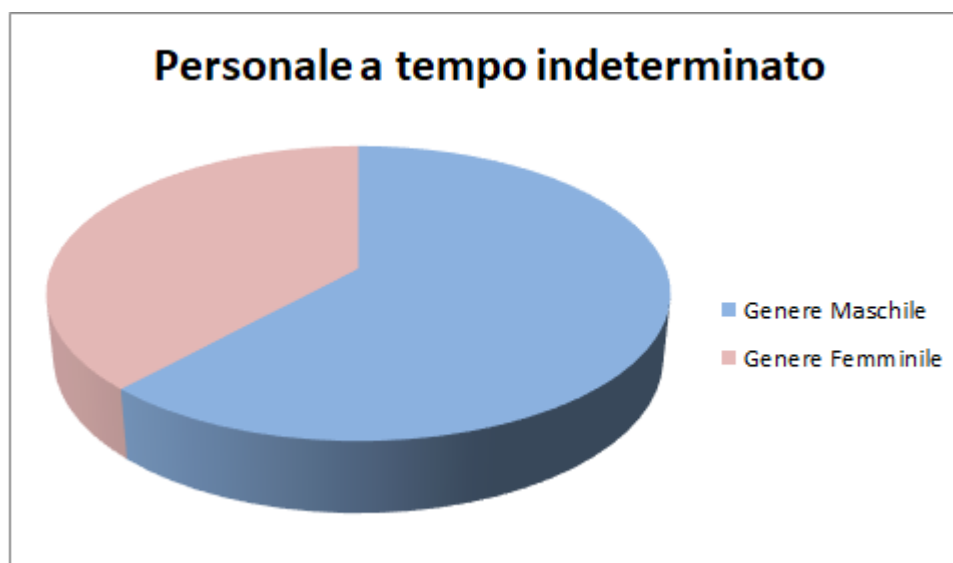
Di seguito si forniscono le percentuali relative al bilancio di genere.

Per il personale con contratto di lavoro subordinato (contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), su n. 928 unità totali, le unità di genere femminile sono 359, pari al 38,62%.



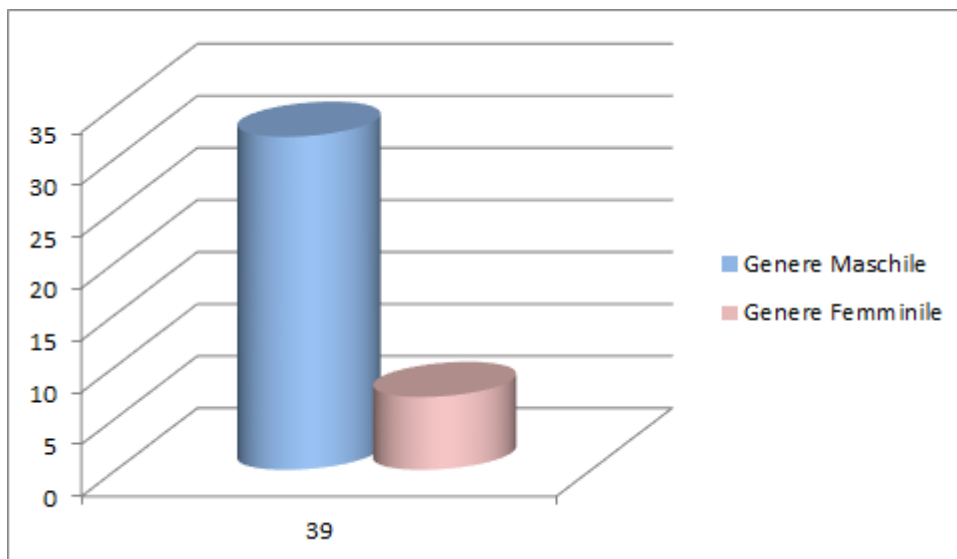
Per il solo personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, su n. 838 unità totali, le unità di genere femminile sono 320, pari al 38,18%.

Graficamente:



Mentre, per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato inquadrato nel I livello retributivo (ovvero Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi), su n. 39 unità totali, le unità di genere femminile sono 7, pari al 17,95%.

Infine, nei ruoli direzionali previsti dallo statuto, si contano 1 unità di genere femminile fra i 3 Direttori di Dipartimento e 2 unità di genere femminile fra i 9 Direttori di Sezione.



Per il personale di ricerca con contratto di lavoro subordinato, su n. 585 unità, le unità di genere femminile sono 228, pari al 38,97%.

