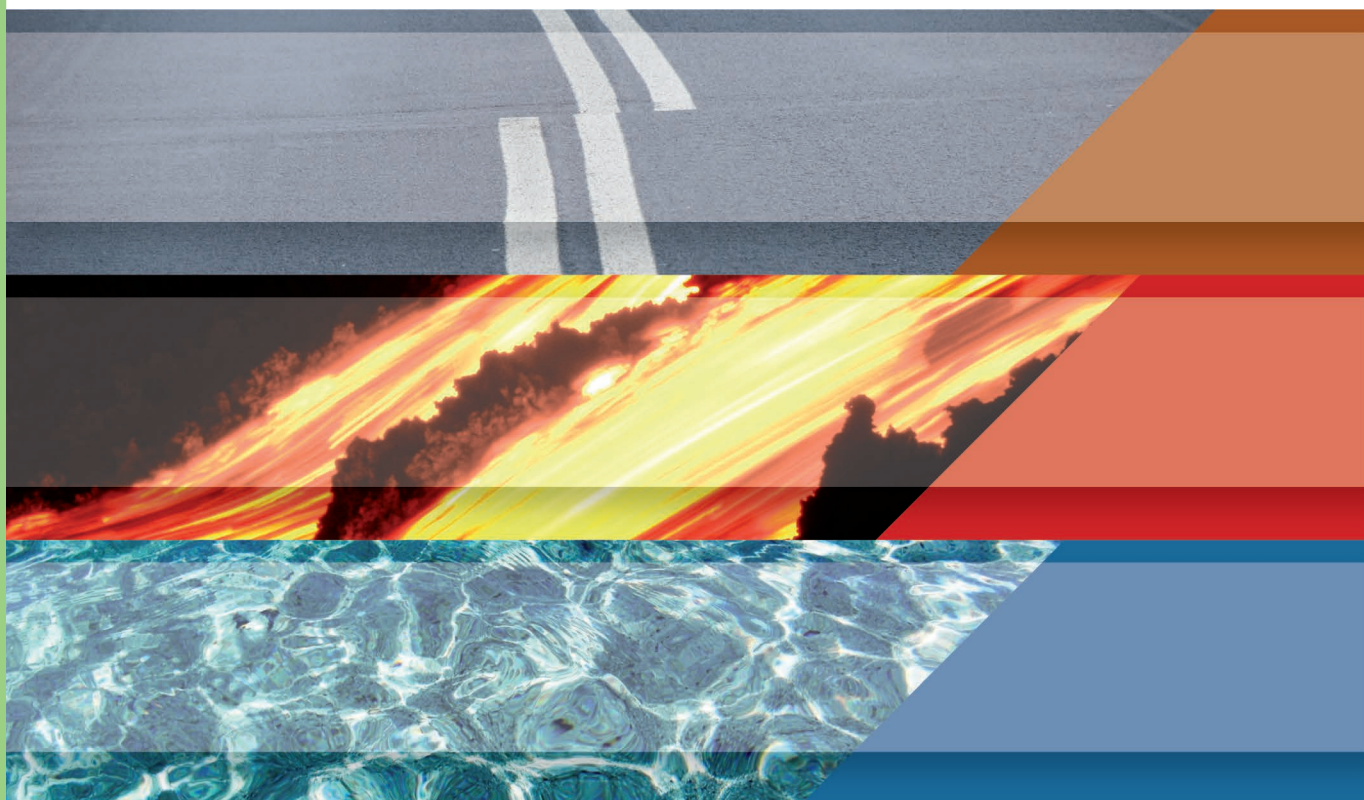




ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Relazione sulla Performance 2021

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



COORDINAMENTO EDITORIALE

Direttore Generale

REDAZIONE TESTI

Struttura Tecnica permanente per la misurazione della performance

COMPOSIZIONE VOLUME E REVISIONE TESTI

Segreteria di Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)

PROGETTO GRAFICO - PROGETTO EDITORIALE - IMPAGINAZIONE

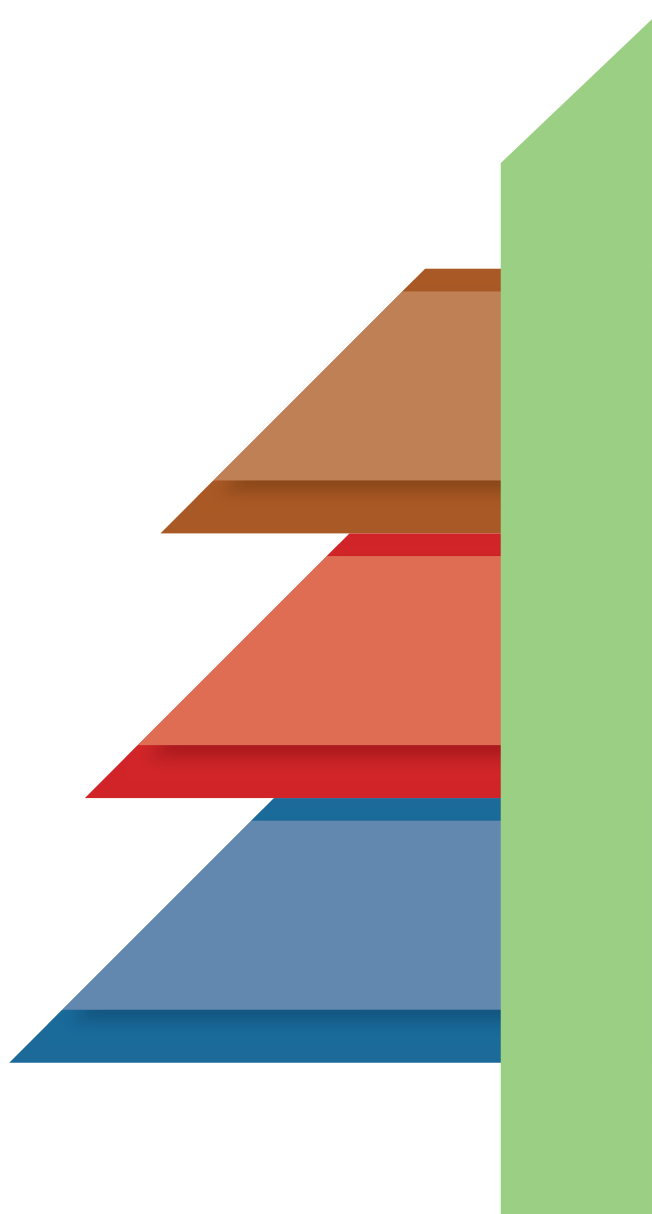
Francesca Di Stefano, Rossella Celi e Barbara Angioni
Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)

© 2023 INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

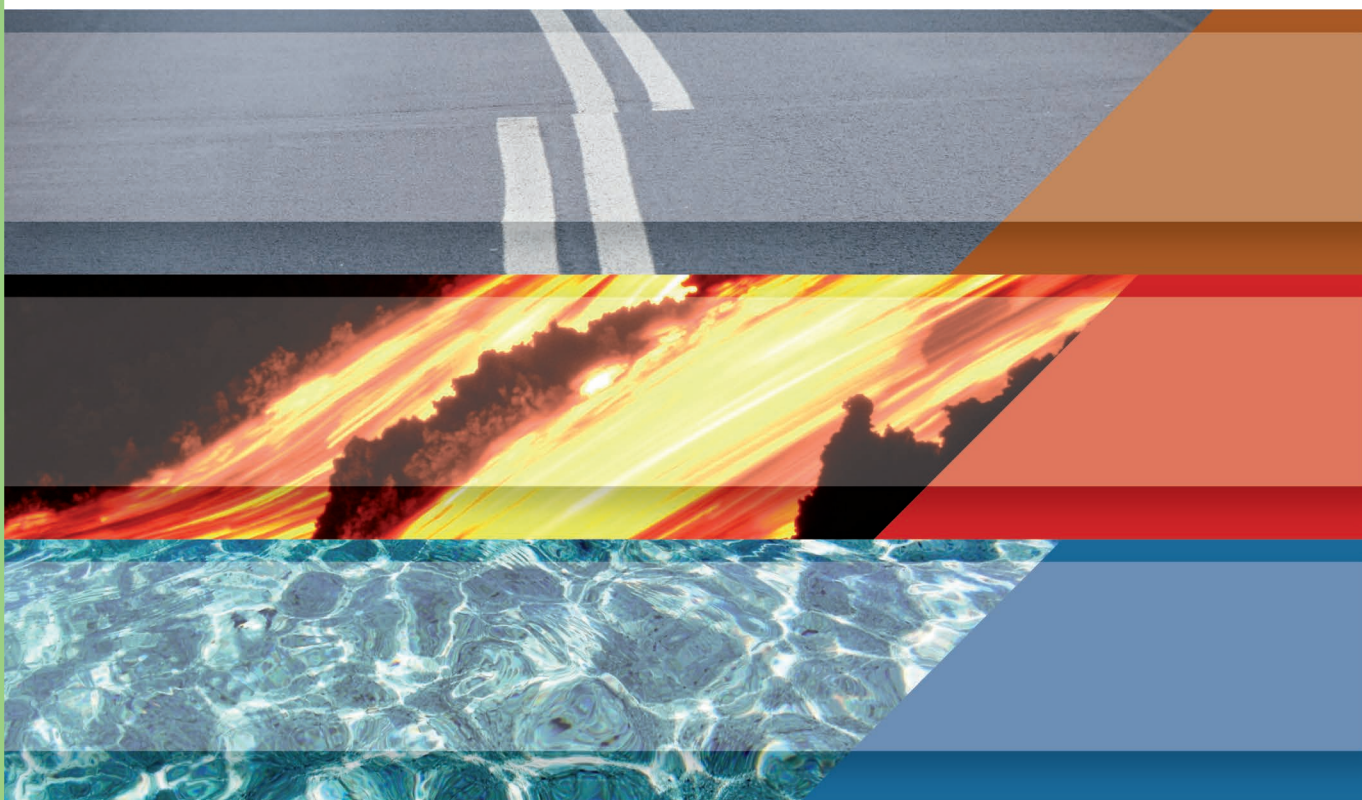
Via di Vigna Murata, 605 - 00143 Roma

Tel. 06/518601 Fax 06/5041181

www.ingv.it



INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE 2021	5
1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	6
Analisi del contesto esterno	6
Analisi del contesto interno	8
L'Amministrazione in cifre	8
Le Risorse finanziarie	12
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	14
Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi	14
Indirizzo Strategico della Ricerca	15
Indirizzo Strategico dell'attività amministrativo-gestionale	16
I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali	18
3. BILANCIO DI GENERE	31



Introduzione alla Relazione 2021

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).

La presente Relazione sulla Performance 2021, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione, è approvata dal Consiglio di Amministrazione INGV (CdA) e validata dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), come previsto dall’art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, oltre ad essere pubblicata nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente del sito www.ingv.it e nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica al link <https://performance.gov.it>.

Il presente documento, Relazione sulla Performance dell’Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) per l’anno 2021 predisposta ai sensi dell’art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, relaziona i risultati ottenuti al 31/12/2021 rispetto agli obiettivi previsti e assegnati:

- nel Piano Triennale della Performance dell’INGV, approvato con Decreto del Presidente n. 8 del 29/01/2021 ratificato con Delibera n. 9 del 2 marzo 2021;
- con Decreto del Presidente n. 16 del 30/3/2021, approvato con Delibera del CdA n. 56/2021 del 30 aprile 2021, assegnati al Direttore Generale f.f.;
- nella Delibera del CdA n. 171 del 30/09/2021 assegnati al nuovo Direttore Generale, insediato a far data dal 01/07/2021;
- nei Decreti del Direttore Generale n. 57 del 17/02/2021 e n. 492 del 02/11/2021 assegnati ai Dirigenti Amministrativi;
- nella Delibera del CdA n. 49 del 06/03/2020 assegnati ai Direttori di Dipartimento;
- nella Delibera del CdA n. 70 del 30/04/2021 assegnati ai Direttori di Sezione e degli Osservatori.

1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

Analisi del contesto esterno

Il 2021 ha visto una mitigazione dell'emergenza sanitaria Covid-19 e il tema dello smart working ha portato a nuovi assetti organizzativi che caratterizzano l'attività lavorativa. L'obiettivo nel 2021 è stato di trasformare una misura che si era resa indispensabile in una situazione di chiusure e lockdown, in un momento realmente emergenziale, in una formula tale da garantire anche in futuro la conciliazione tra gli impegni lavorativi e le responsabilità familiari e l'assetto di welfare istituzionale.

Smart Working e PA: la legge del 22 maggio e la Direttiva n. 3 del 2017

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24) disciplina il lavoro agile inserendolo in una cornice normativa e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico.

Con la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia si avvia ufficialmente la stagione del "lavoro agile" nelle Pubbliche Amministrazioni. La Direttiva contiene in pratica gli indirizzi per l'attuazione e le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

L'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 stabilisce che le amministrazioni adottino misure tali da permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici che lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità di lavoro agile, mantenendo in ogni caso inalterate le opportunità di crescita e di carriera.

Smart Working e PA: i vantaggi

Alcuni vantaggi per i lavoratori risultano abbastanza evidenti, primo fra tutti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si riesce a gestire meglio il proprio *work-life balance*, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti. L'introduzione dello smart working, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti, può essere considerata una misura di welfare aziendale e si riflette così in positivo anche sulla produttività.

Ci sono poi altri aspetti di profonda innovazione che vanno sottolineati, sia per i lavoratori che per le amministrazioni. Eccone alcuni:

- valorizzazione delle risorse umane e responsabilizzazione: ci si concentra sui risultati del lavoro e non sugli aspetti formali;
- razionalizzazione nell'uso delle risorse e aumento della produttività, quindi risparmio in termini di costi e miglioramento dei servizi offerti;
- promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative e utilizzo dello smart working come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali;
- rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance basate sui risultati e sui livelli di servizio;
- abbattimento delle differenze di genere;
- riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico";
- attrazione di talenti;

- valorizzazione del patrimonio immobiliare delle PA, grazie al fatto che vengono reinventati gli spazi, ad esempio attraverso postazioni di coworking.

Pertanto, lo smart working è una leva di cambiamento per le PA e i suoi lavoratori e permette di combattere la “burocrazia difensiva”, perché consente di andare oltre l’adempimento, promuove la collaborazione, la programmazione, la gestione e i risultati. Mette al centro le persone, all’interno di un progetto più ampio di “people strategy”, che punta sulla valorizzazione delle persone e sulla fiducia tra lavoratori e amministrazione.

Lo smart working impatta poi anche sui temi della sostenibilità e, in questo caso, è più immediato l’accostamento al telelavoro, che già consentiva, ad esempio, risparmi nei consumi elettrici all’interno degli uffici e una riduzione nelle emissioni di CO2 grazie alla diminuzione del traffico legato agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Ovviamente tutti questi benefici avrebbero un peso maggiore se lo smart working si diffondesse maggiormente in tutte le realtà lavorative.

Indirizzo Strategico della Ricerca

L’anno 2021 apre un nuovo triennio, Piano Triennale delle Attività dell’INGV 2021-2023, dove è presentato il nuovo Documento di Visione Decennale dell’Ente.

Le priorità scientifiche e tecnologiche dell’INGV nell’arco del prossimo decennio sono qui sinteticamente riportate:

- Perseguire tutti gli indirizzi previsti dal PNR nei quali l’istituto può contribuire attivamente alla mitigazione dei rischi naturali, la ricerca di risorse energetiche e di materie prime.
- Rinnovamento costante dei progetti di ricerca in essere, a cominciare da Pianeta Dinamico che ha già un ciclo di per sé decennale e che ha come fine principale quello di contribuire alla migliore conoscenza della struttura, costituzione e dinamica della Terra nelle sue componenti solide e fluide.
- Investire nelle ricerche di frontiera per capire solo alcuni dei principali temi di ricerca di pertinenza dell’Istituto su cui è alta l’attenzione della comunità scientifica e della società.
- Manutenzione, aggiornamento e ampliamento delle reti di monitoraggio e sorveglianza sismica e vulcanica ai fini di protezione civile e di ricerca.
- Aggiornamento permanente delle infrastrutture di ricerca con nuove strumentazioni e condivisione massima dei dati raccolti con tutta la comunità scientifica.
- Utilizzo dell’intelligenza artificiale (AI), sempre più indispensabile nell’elaborazione dei dati multiparametrici.
- Partecipazione sempre più strutturata dell’INGV ai grandi progetti europei e costante finanziamento a progetti di ricerca libera (bottom up).
- Trasferimento tecnologico e rapporti con le imprese: Sviluppo e trasferimento di tecniche e metodi innovativi per il monitoraggio di parametri geo-ambientali.
- Beni culturali: sviluppo ed applicazione di tecniche per l’esplorazione, la diagnostica e la salvaguardia del patrimonio culturale, anche in termini dell’esposizione ad eventi sismici, vulcanici e da maremoto.

Analisi del contesto interno

L'Amministrazione in cifre

L'andamento della consistenza del personale in servizio in questi ultimi anni è stato fortemente condizionato dall'applicazione di numerosi interventi normativi che hanno portato ad una maggiore flessibilità rispetto al passato. Primo fra tutti il Decreto Legislativo 25/11/2016, n. 218, nonché l'ulteriore applicazione all'art. 20, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 che ha consentito di reclutare a tempo indeterminato personale già in servizio presso l'ente con forme contrattuali flessibili e che vantava determinati requisiti richiesti dalla suddetta normativa. Inoltre, è stato dato avvio al piano assunzionale per il reclutamento dei giovani ricercatori di cui ai D.M. n. 802/2020 e 614/2021. A seguito di questa flessibilità, alla data del 31/12/2021, le unità di personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono pari a n. 848, mentre le unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato sono pari a n. 65.

Nella seguente tabella sono presentati i dati sul personale in servizio dell'INGV alla data 31/12/2021.

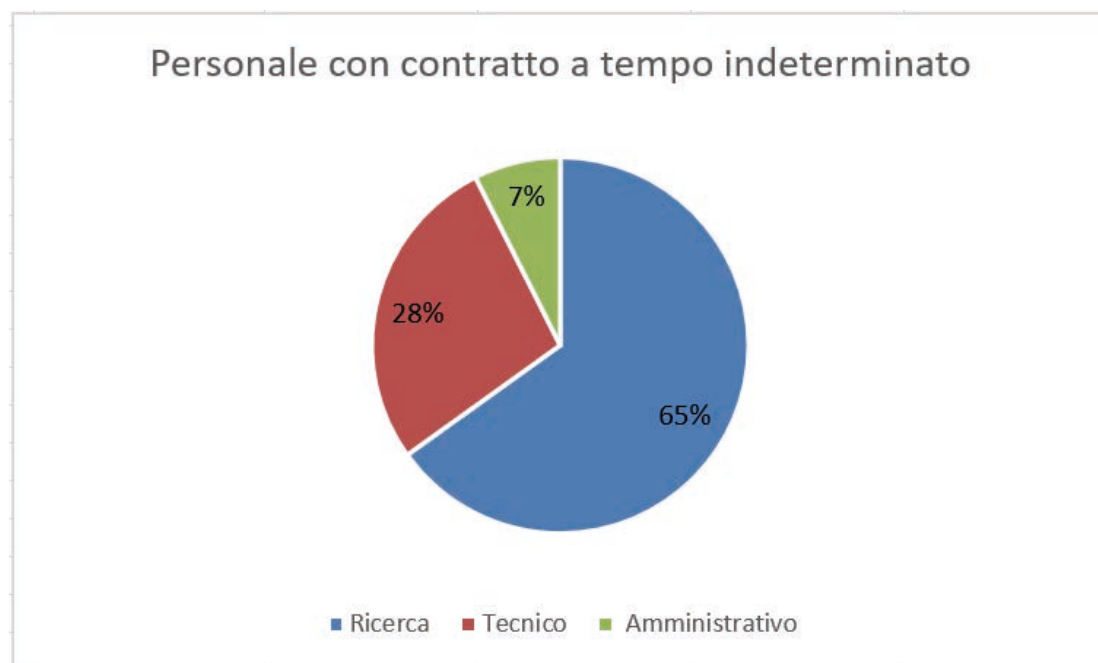
Consistenza organica anno 2021

PERS. DI RUOLO											
PROFILI	AC	NA - OV	MI	PA	CT - OE	RM1	RM2	ONT	BO	PI	TOT.
DIRIGENTE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<i>Parz. Dirigenti</i>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
DIRIGENTE DI RICERCA	1	3	-	1	5	7	3	5	2	2	29
PRIMO RICERCATORE	-	10	4	7	15	24	8	16	10	10	104
RICERCATORE	1	17	9	14	31	50	40	37	22	12	233
<i>Parz. Ricercatori</i>	2	30	13	22	51	81	51	58	34	24	366
DIRIGENTE TECNOLOGO	-	1	-	-	1	-	1	4	-	-	7
PRIMO TECNOLOGO	3	3	1	-	4	5	9	2	3	2	32
TECNOLOGO	10	29	6	8	20	21	7	19	13	6	139
<i>Parz. Tecnologi</i>	13	33	7	8	25	26	17	25	16	8	178
GEOFISICO ASSOCIATO	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
RICERCATORE GEOFISICO	-	6	-	-	-	-	-	1	-	-	7

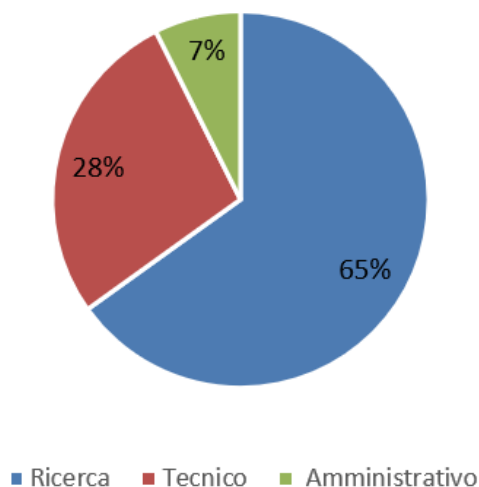
Parz. Ruolo a esaurimento	-	6	-	-	-	-	-	1	1	-	8
CTER IV	10	8	1	1	5	13	4	14	-	-	56
CTER V	19	5	1	3	8	3	6	6	1	3	55
CTER VI	8	5	1	10	13	4	5	16	6	-	68
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	37	18	3	14	26	20	15	36	7	3	179
OPERATORE TECNICO VI	5	3	-	-	1	-	1	-	-	-	10
OPERATORE TECNICO VII	8	-	-	-	2	-	3	3	1	-	17
OPERATORE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

TECNOLOGO	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	19
Parz. Tecnologi	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	19
CTER VI	1	7	-	3	7	3	-	6	3	1	31
Parz. Collaboratori tecnici E.R.	1	7	-	3	7	3	-	6	3	1	31
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
Parz. Funzionari di amministrazione	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6
CAM VII	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Parz. Collaboratori di amministrazione	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTALE PERS. NON DI RUOLO	8	11	3	7	11	6	3	10	4	2	65
TOTALE GENERALE PERSONALE	114	111	27	64	125	137	98	135	63	39	913

Sintetizzando la precedente tabella, graficamente:



Personale con contratto a tempo indeterminato



Dai grafici presentati risulta evidente che il personale coinvolto nell'attività dell'ente è fortemente orientato alla ricerca anche alla luce dell'applicazione di quanto accennato nelle premesse di questo paragrafo.

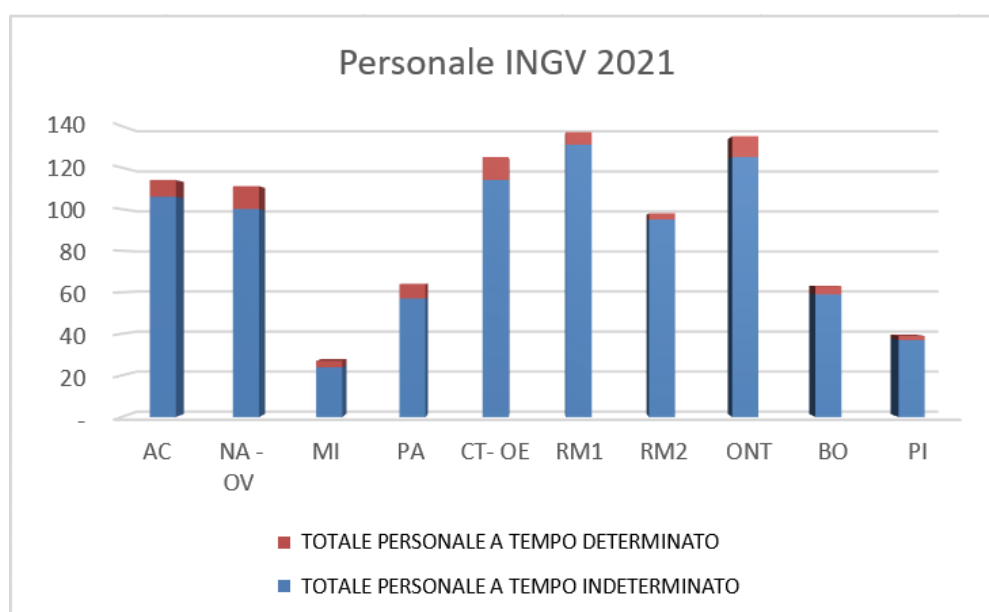
Oltre ai predetti dipendenti, partecipano alle attività dell'INGV:

n. 86 titolari di assegni di ricerca;

n. 12 titolari di borse di studio;

n. 114 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 2021.

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

Descrizione	Previsioni comp.	Accertamenti
Avanzo di amministrazione al 01/01/2021	91.282.949,78	0,00
Trasferimenti correnti	128.063.547,34	130.791.496,22
Entrate extratributarie	0,00	312.501,61
Entrate da riduzione di attività finanziarie	537.587,64	497.582,57
<i>Parziale</i>	<i>219.884.084,76</i>	<i>131.601.580,40</i>
Entrate per conto terzi e partite di giro	12.617.000,00	22.444.327,94
Totale	232.501.084,76	154.045.908,34

Descrizione	Previsioni comp.	Impegni
Spese correnti	189.253.264,33	94.586.702,97
Spese in conto capitale	30.128.469,43	17.599.612,78
Rimborso Prestiti	502.351,00	502.350,54
<i>Parziale</i>	<i>219.884.084,76</i>	<i>112.688.666,29</i>
<i>Uscite per conto terzi e partite di giro</i>	<i>12.617.000,00</i>	<i>22.444.327,94</i>
Totale	232.501.084,76	135.132.994,23
Avanzo al 31/12/2021	0	18.912.914,11

Descrizione	Previsioni cassa	Riscossioni
Fondo iniziale di cassa	85.352.287,44	0
Trasferimenti correnti	183.925.005,96	119.370.145,84
Entrate extratributarie	91.351,54	339.387,09
Entrate da riduzione di attività finanziarie	537.587,64	497.582,57
<i>Parziale</i>	<i>269.906.232,58</i>	<i>120.207.115,50</i>

Entrate per conto terzi e partite di giro	13.194.360,63	22.562.021,48
Totale	283.100.593,21	142.769.136,98
Descrizione		
	Previsioni cassa	Pagamenti
Spese correnti	213.627.836,48	86.171.037,54
Spese in conto capitale	52.823.874,03	21.689.992,11
Rimborso Prestiti	502.351,00	502.350,54
<i>Parziale</i>	<i>266.954.061,51</i>	<i>108.363.380,19</i>
Uscite per conto terzi e partite di giro	16.146.531,70	22.561.776,68
Totale	283.100.593,21	130.925.156,87
Avanzo al 31/12/2021	0	11.843.980,11

L'esercizio finanziario 2021, dunque, si chiude con un avanzo di competenza di € 18.912.914,11 e un avanzo di cassa di € 11.843.980,11.

Nella tabella seguente vengono riportati i dati dei principali indici di analisi di bilancio per l'anno 2021 sulla base dei dati rappresentati nel rendiconto finanziario dell'esercizio 2021.

Indicatore	Descrizione	Anno di riferimento 2019	Anno di riferimento 2020	Anno di riferimento 2021
Indice di dipendenza finanziaria	Trasferimenti correnti/entrate correnti	99,81%	99,71	99,38%
Incidenza delle spese di funzionamento	Spese di funzionamento/Spese correnti	99,57%	99,68	99,65%
Tasso di smaltimento dei residui attivi e passivi	Riscossioni in conto residui/Residui attivi iniziali	35,34%	21,58	25,53%
	Pagamenti in conto residui/Residui passivi iniziali	66,46%	57,45	62,10%

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Obiettivi Strategici e Obiettivi 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 divulgare 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 dell'attività a supporto della ricerca di seguito descritta.

L'attività amministrativo-gestionale

L'attività amministrativo gestionale 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

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 tre i Dipartimenti: Terremoti, Vulcani e Ambiente. Ai Dipartimenti competono la programmazione e il coordinamento delle attività scientifiche inquadrata 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, di cui alla Delibera del Consiglio di amministrazione n. 49 del 6/03/2020, 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. È 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 Decreto del Presidente n. 8 del 29/01/2021, successivamente ratificato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 9/2022 è stato approvato Piano Triennale per la Performance 2021 – 2023 dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia.

Gli obiettivi annuali assegnati al Direttore Generale ai Dirigenti amministrativi e ai Direttori di Sezione 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.

Le aree e gli obiettivi strategici amministrativo gestionali per il triennio 2021 - 2023 sono i seguenti:

1. Area strategica: innovazione e organizzazione

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

Il peso dell'area è pari al 30%.

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

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 80%.

Indicatore: nuove procedure o soluzioni software/hardware.

Target: tempi e termini di adozione

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

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 20%.

Indicatore: atti di riorganizzazione

Target: tempi e termini di adozione

2. Area strategica: etica, legalità e trasparenza

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

Il peso dell'area è pari al 20%.

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

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

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

Target: tempi, tassi e numeri delle attività svolte.

3. Area strategica: promozione delle politiche del personale

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

Il peso dell'area è pari al 30%

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

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

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

Target: tempi/numeri, tassi di partecipazione

4. Area strategica: supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione e potenziamento delle politiche di diffusione e comunicazione della ricerca

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

Il peso dell'area è pari al 20%

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

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

Il peso dell'obiettivo è pari al 100%.

Indicatore: percorsi didattici, progetti

Target: tempi/numeri

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 2021.

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 2021;
 5. atto deliberativo della valutazione e riconoscimento dell'indennità.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 170 del 24/06/2022 si è provveduto alla valutazione della performance dei Direttori di Dipartimento e di Sezione/Osservatori per l'anno 2021, 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 riportati di seguito:

Criteri generali di valutazione dell'area B (attività scientifica)

Esaustività nella descrizione delle attività del valutato a dimostrazione degli obiettivi realizzati	Fino a 20 punti
Livello di realizzazione degli obiettivi prefissati	Fino a 80 punti

Punteggi dell'area B (attività scientifica)

Per i soggetti che otterranno 0 punti	Non verrà attribuita la retribuzione di risultato
I soggetti che otterranno da 1 a 60 punti	Valutazione pari al 50% della retribuzione di risultato
I soggetti che otterranno da 61 in poi	Valutazione pari al 100% della retribuzione di risultato

La valutazione dei Direttori di Sezione/Osservatori è avvenuta sulla base di una scheda riassuntiva annuale dell'attività svolta per l'anno 2021 completa di monitoraggio infrannuale, sentito il Direttore Generale in relazione al conseguimento degli obiettivi amministrativo-gestionali.

Ai Direttori di Dipartimento sono 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 2021.

Da dette rendicontazioni annuali e dalla delibera del Consiglio di Amministrazione si evince che le attività svolte relativamente agli obiettivi assegnati e l'applicazione dei criteri su richiamati, hanno portato al pieno raggiungimento dei risultati attesi per le figure dei Direttori di Sezione/Osservatori e dei Direttori di Dipartimento per l'anno 2021.

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	% raggiunta 2021	2022
Realizzazioni e 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%	100%	33%
Migliorare la comprensione e dei processi di preparazione dei forti terremoti, di risveglio e pre-eruttivi 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%	100%	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%	100%	33%
Promozione e realizzazione	OS4	20%	Attività delle Linee di attività,	Promozione del coordinamento istituzionale delle	34%	33%	100%	33%

del coordinamento istituzionale delle attività di ricerca scientifica, di servizio e di coordinamento delle infrastrutture di ricerca			tavoli tecnici e gruppi di lavoro. Documentazione programmata istituzionale. Identificazione degli obiettivi strategici dipartimentali e/o istituzionali prioritari e supporto alle ricerche finalizzate a tali obiettivi.	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.				
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%	100%	33%
	Totale peso	100%						

**AREA STRATEGICA
RICERCA ISTITUZIONALE (RICERCA E SERVIZI PER LA SOCIETÀ)**

Descrizione obiettivo strategico	Rif. Obiettivo strategico	Peso	Indicatore di risultato	Target triennale	2020	2021	% raggiunta 2021	2022
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	Sviluppo di procedura per l'emergenza con la definizione interfacce esterne (DPC, pubblico, media, Centri di Competenza). Costituzione di Unità di Crisi e protocollo	34%	33%	100%	33%

			rapporti, attivazione gruppi di emergenza.	attività				
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%	100%	33%
	Totale peso	100%						

**AREA STRATEGICA
TERZA MISSIONE**

Descrizione obiettivo strategico	Rif. Obiettivo strategico	Peso	Indicatore di risultato	Target triennale	2020	2021	% raggiunta 2021	2022
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%	100%	33%
Sviluppo della comunicazione e divulgazione istituzionale dei risultati della ricerca scientifica e	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%	100%	33%

sui rischi naturali								
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%	100%	33%
	Totale peso	100%						

Per quanto riguarda la parte amministrativa gestionale dalle tabelle seguenti si rileva un pieno raggiungimento degli obiettivi programmati per l'annualità 2021.

PIANO OBIETTIVI STRATEGICI AMMINISTRATIVO GESTIONALI 2020 - 2022			
Rif.	Descrizione obiettivo strategico	% attesa	% realizzata
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	Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders	100%	100%

Come previsto dalla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione è chiamato alla valutazione del Direttore Generale a valle della proposta formulata dall'OIV, pervenuta con nota prot. n. 29563 del 29/11/2022.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 305 del 30/11/2022 si è provveduto alla valutazione del Direttore Generale f.f., Dott. Massimo BILOTTA per il periodo 01/01/2021-30/06/2021 e, con Delibera n. 306 del 30/11/2022 si è provveduto alla valutazione del Direttore Generale, Dott. Jair LORENCO per il periodo 01/07/2021-31/12/2021.

Infine, con Decreto del Direttore Generale n. 79 del 02/02/2023 si è provveduto alla valutazione dei due Dirigenti amministrativi, Affari del Personale e Affari Generali e Bilancio, per l'annualità 2021.

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

Area amministrativo gestionale - ambito di azione del Direttore Generale - (obiettivi strategici e operativi ANNO 2021)

Rif. OS	Rif. OO	DESCRIZIONE	Percentuale assegnata nel 2021	Percentuale raggiunta nel 2021
OS 1 - Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OO - 1.1.	Avvio testing del modulo trasferite nella piattaforma di gestione delle presenze	100%	100%
	OO - 1.2.	Implementazione DB piattaforma accessi per l'area ristorazione della sede legale/Avvio operativo DB piattaforma accessi	100%	100%
	OO - 1.3.	Implementazione del DB Performance per l'avvio del ciclo relativamente alla fase di condivisione degli obiettivi	100%	100%
	OO - 1.4.	Studio e analisi per la proposta di un form finalizzato alla gestione e rendicontazione del lavoro in modalità agile/Avvio del processo di dematerializzazione per la gestione e rendicontazione del lavoro in modalità agile emergenziale	100%	100%
	OO - 1.5.	Dematerializzazione sistema documentale/Implementazione del sistema di gestione documentale	100%	100%
OS2 - Promuovere la riorganizzazione delle strutture	OO - 2.1.	Attuazione del Lavoro Agile come da normativa vigente	100%	100%

dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OO - 2.2.	Riorganizzazione dell'amministrazione centrale in base alla sopravvenuta normativa e mutate esigenze/Analisi preliminare delle criticità organizzative dell'amministrazione centrale	100%	100%
OS3 - Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OO - 3.1.	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 - 3.2.	Aggiornamento del Nuovo Codice di Comportamento	100%	100%
	OO - 3.3.	Completamento della mappatura dei processi specifici dell'Ente con riferimento alle aree prioritarie di cui al Piano Triennale Integrato 2020 - 2022 (Reclutamento - Appalti e Contratti pubblici - Gestione finanziaria)/Mappatura processo del ciclo del bilancio di previsione	100%	100%
	OO - 3.4.	Migliorare il ciclo di vita dei progetti di ricerca INGV da realizzare con call INGV	100%	100%
OS4 - Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OO - 4.1.	Formazione su tematiche epidemiologiche COVID/Formazione tematica ECOPAT	100%	100%
	OO - 4.2.	Avvio di un progetto sul benessere organizzativo in collaborazione con la consigliera di fiducia/Azioni volte alla sensibilizzazione del personale in tema di pari opportunità	100%	100%

OS5 - Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders	OO - 5.1.	Presentazione di un progetto di percorsi didattici da realizzare in modalità multimediale e realtà virtuale	100%	100%
--	-----------	---	------	------

Area amministrativo gestionale - ambito di azione dei Dirigenti amministrativi

Direzione Centrale Affari del Personale

OBIETTIVI OPERATIVI GESTIONALI ANNO 2021							
Innovazione e organizzazione							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto 2021
Descrizione	Rif. OS	Peso	Descrizione	Rif. OO	%		
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	60%	Avvio analisi delle esigenze da soddisfare per la gestione informatizzata delle risorse umane	1.1	30%	Relazione in tema di esigenze gestionali da soddisfare	100%
			Razionalizzazione e disciplina del conferimento degli incarichi extraistituzionali ai dipendenti dell'Istituto ex art 53 del d.lgs. n. 165/2001	1.2	40%	Redazione dello schema di Regolamento per il conferimento degli incarichi extraistituzionali ai dipendenti dell'Istituto ex art 53 del d.lgs. n. 165/2001	100%
			Rielaborazione form contratti di lavoro del personale strutturato e assegnisti di ricerca	1.3	30%	Predisposizione di un nuovo modello contrattuale	100%
			totale peso OS1		100%		
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	40%	Applicazione nell'Istituto delle linee guida per l'adozione del POLA	2.1	60%	Presentazione report al DG sullo stato di attuazione nell'Istituto delle linee guida in materia di POLA	100%

			Supporto alla Direzione Generale per la Riorganizzazione dell'amministrazione centrale	2.2	40%	Proposta di riorganizzazione della DC1	100%
			totale peso OS2		100%		
Totale peso OS area Innovazione e organizzazione		100%	Totale peso Obiettivi OS1 e OS2		100%		
Etica, legalità e trasparenza							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto 2021
Descrizione	Rif. OS	Peso	Descrizione	Rif. OO	%		
Attuazione L.190/2012 E D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OS3	100%	Seminari formativi di etica e legalità per commissari di concorsi	3.1	50%	realizzazione eventi formativi in tema di commissioni di concorso	100%
			Supporto alla Direzione Generale per mappatura dei processi legati al RECLUTAMENTO	3.2	50%	Schema della mappatura del processo del Settore Reclutamento	100%
Totale peso OS area Etica, legalità e trasparenza		100%	Totale peso Obiettivi OS3		100%		
Promozione delle politiche del personale							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto 2021
Descrizione	Rif. OS		Descrizione	Rif. OO	%		
Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi e motivazionali	OS4	100%	Promozione di una cultura della conoscenza delle pari opportunità e contro le discriminazioni di ogni genere	4.1	50%	Informative al personale volte alla conoscenza e promozione delle pari opportunità e contro le discriminazioni di ogni genere	100%
			Supporto al DG per avvio progetto sul benessere organizzativo in collaborazione con la consigliera di fiducia	4.2	50%	Proposta di azioni utili per la promozione di un progetto sul benessere organizzativo dell'Istituto	100%

Totale peso OS area Promozione politiche del personale		100%	Totale peso Obiettivi OS4		100%		
Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto 2021
Descrizione	Rif. OS		Descrizione	Rif. OO	%		
Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders	OS5	100%	Supporto formativo all'espletamento delle funzioni complementari connesse alle esigenze di ricerca	5.1	100%	Informative al personale volte alla conoscenza della disciplina giuridica in materia di gestione delle risorse umane, con particolare riguardo alla materia del reclutamento e agli obblighi di pubblicità	100%
Totale peso OS area Supporto alla Ricerca		100%	Totale peso Obiettivi OS5		100%		

Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio

OBIETTIVI OPERATIVI GESTIONALI ANNO 2021							
Innovazione e organizzazione							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto anno 2021
Descrizione	Rif. OS	Peso	Descrizione	Rif. OO	%		
Ottimizzazione dei tempi di realizzazione dei processi amministrativi	OS1	60%	Completamento processo di unificazione dei CED - ultima fase	1.1	25%	Grado di realizzazione processo	100%
			Analisi comparata preliminare dei sistemi gestionali finalizzata all'adozione della contabilità economica patrimoniale	1.2	25%	Relazione finale di un GdL su soluzione da adottare	100%
			Realizzazione ristrutturazione SISMOS-building per le sedi legali di epos-eric ed emso-eric al fine di ottimizzare gli spazi	1.3	25%	Aggiudicazione gara per sismos building	100%

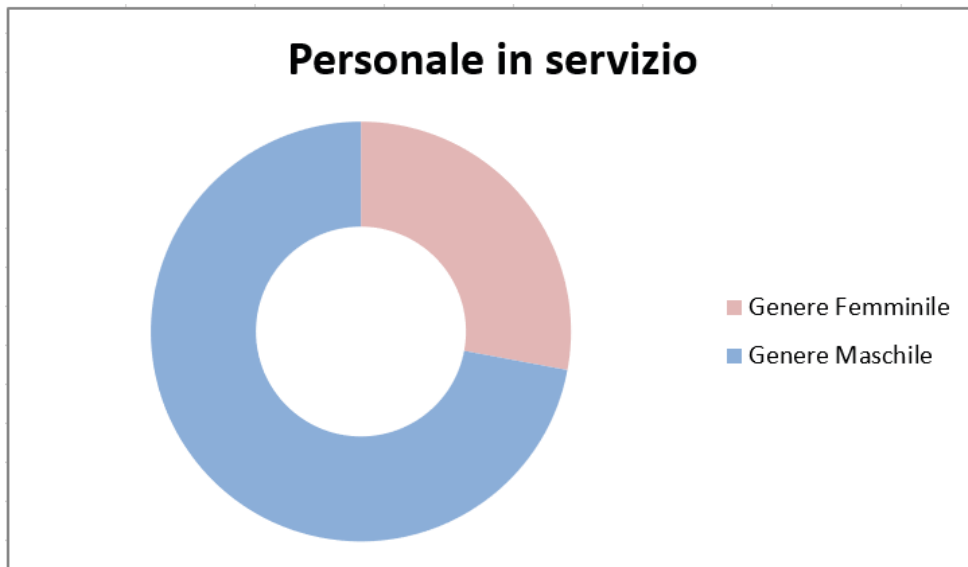
			Adeguamento strutturale edificio 3 - riqualificazione	1.4	25%	Trasmissione relazione tecnica	100%
			totale peso OS1		100%		
Promuovere la riorganizzazione delle strutture dell'Istituto per renderle più funzionali alle attività dell'Ente	OS2	40%	Supporto alla Direzione Generale per la Riorganizzazione dell'amministrazione centrale	2.1	100%	Presentazione della proposta di riorganizzazione della DC2 al Direttore Generale	100%
			totale peso OS2		100%		
Totale peso OS area Innovazione e organizzazione		100%	Totale peso Obiettivi OS1 e OS2		100%		
Etica, legalità e trasparenza							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto anno 2021
Descrizione	Rif. OS	Peso	Descrizione	Rif. OO	%		
Attuazione L.190/2012 e D.LGS. 33/2013 e ss.mm.ii.	OS3	100%	Formazione su ruolo RUP per personale amministrativo e di ricerca e su tematiche ECOPAT	3.1	60%	Partecipazione su destinatari almeno 20% della DC2	100%
			Mappatura dei processi legati alla GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	3.2	40%	Presentazione dello schema della mappatura del processo di gestione delle risorse finanziarie di gestione dei fondi esterni	100%
Totale peso OS area Etica, legalità e trasparenza		100%	Totale peso Obiettivi OS3		100%		
Promozione delle politiche del personale							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto anno 2021
Descrizione	Rif. OS		Descrizione	Rif. OO	%		
Promozione del benessere organizzativo attraverso l'individuazione di	OS4	100%	Supporto al DG per avvio progetto sul benessere organizzativo in collaborazione con la consigliera di fiducia	4.1	50%	Proposta di azioni utili per la promozione di un progetto per il benessere organizzativo dell'Istituto	75%

specifici percorsi formativi e motivazionali			Formazione tematiche ECOPAT del personale Ragioneria/Bilancio	4.2	50%	Avvio partecipazione del personale interessato afferente l'area contabilità	100%
Totale peso OS area Promozione politiche del personale		100%	Totale peso Obiettivi OS4		100%		
Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione							
Area A Obiettivo strategico			Area B Obiettivo operativo		Peso	Indicatore di risultato	Target raggiunto anno 2021
Descrizione	Rif. OS		Descrizione	Rif. OO	%		
Valorizzazione delle attività di comunicazione, informazione e divulgazione verso gli stakeholders	OS5	100%	Valorizzazione delle opportunità di forme di finanziamento esterno	5.1	100%	Realizzazione prototipale piattaforma gestione proposte progettuali	100%
Totale peso OS area Supporto alle attività di Ricerca e Sperimentazione		100%	Totale peso Obiettivi OS5		100%		

3. BILANCIO DI GENERE

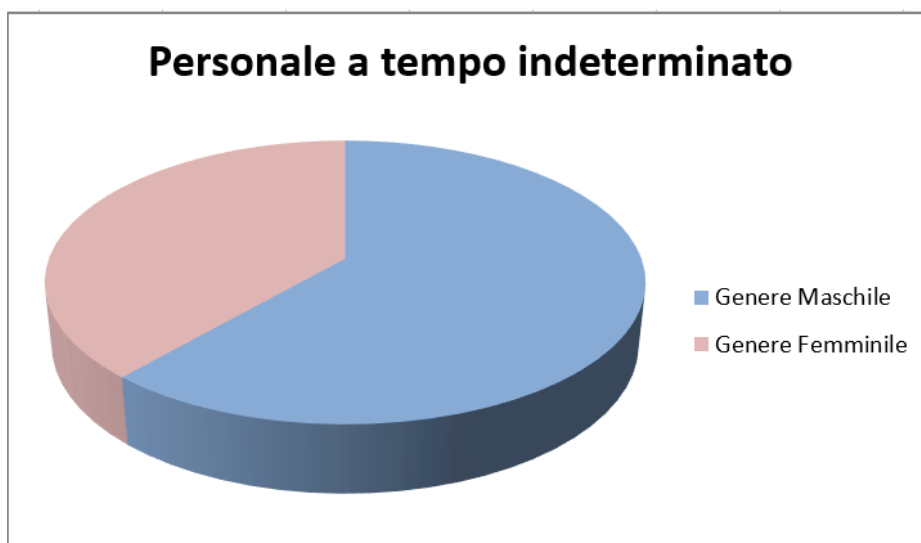
In relazione a quanto descritto nel paragrafo “Amministrazione in cifre” di seguito si forniscono le percentuali relative al bilancio di genere.

Per il personale con contratto di lavoro subordinato (contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), su n. 913 unità totali, le unità di genere femminile sono 354, pari al 38,77%.



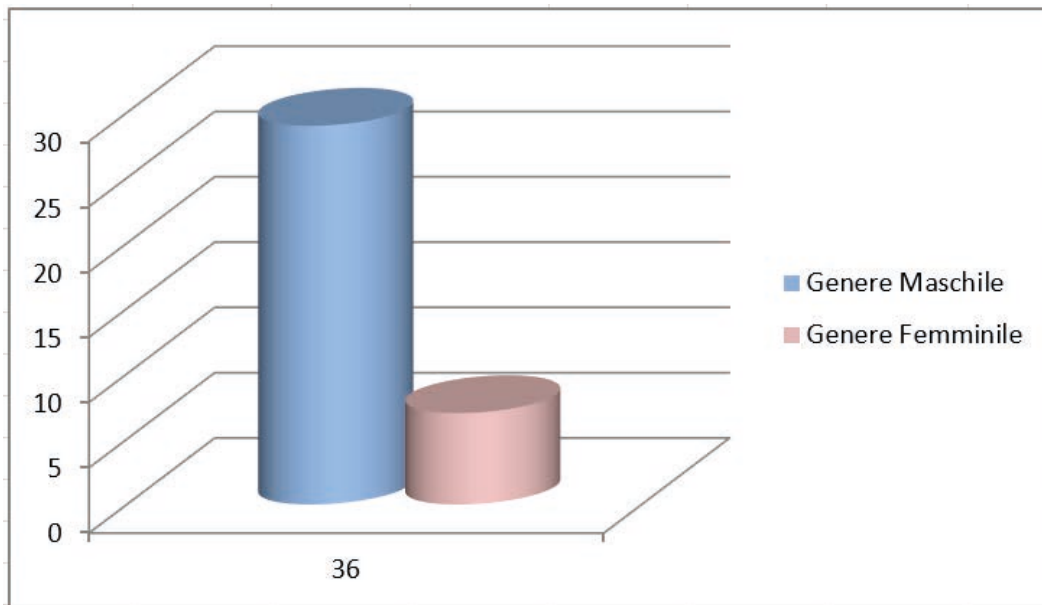
Per il solo personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, su n. 848 unità totali, le unità di genere femminile sono 327, pari al 38,56%.

Graficamente:

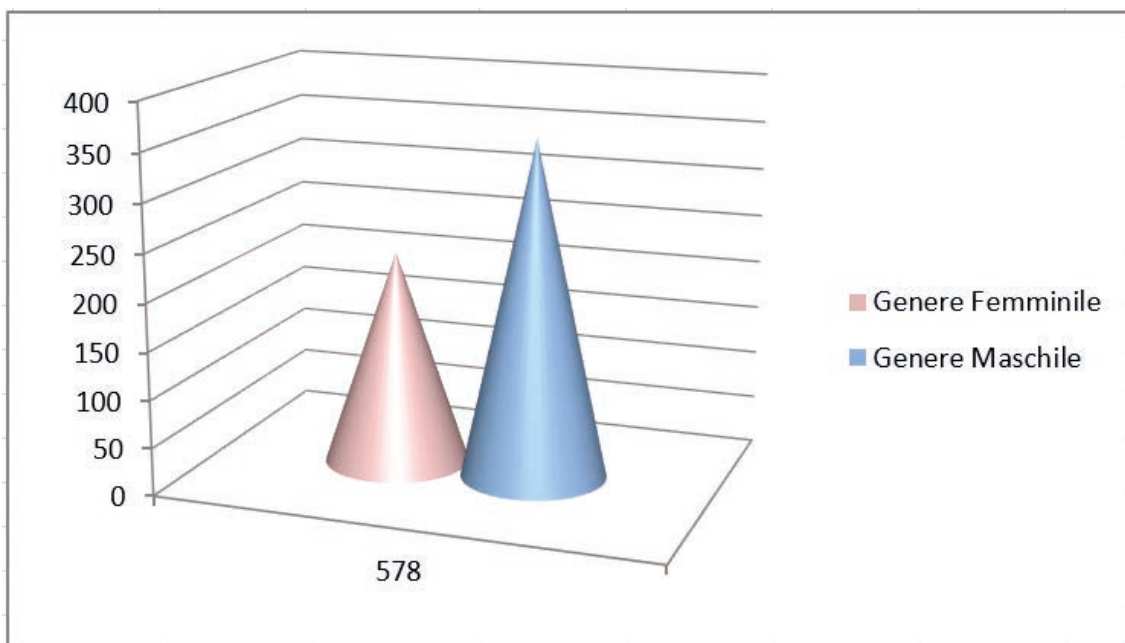


Mentre, per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato inquadrato nel I livello retributivo (ovvero Dirigenti di Ricerca e Dirigenti Tecnologi), su n. 36 unità totali, le unità di genere femminile sono 7, pari al 19,44%.

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. 578 unità, le unità di genere femminile sono 225, pari al 38,93%.



Sezioni

OSSERVATORIO NAZIONALE TERREMOTI

SEZIONE DI ROMA 1

SEZIONE DI ROMA 2

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Via di Vigna Murata 605 - 00143 Roma

Tel.: +39 06518601 / Fax: +39 065041181

SEZIONE DI BOLOGNA

Viale Berti Pichat 6/2 - 40127 Bologna

Tel.: +39 0514151411 / Fax: +39 0514151498

SEZIONE DI CATANIA - Osservatorio Etneo

Piazza Roma, 2 - 95123 Catania

Tel.: +39 0957165800 / Fax: +39 095435801

SEZIONE DI MILANO

Via Alfonso Corti, 12 - 20133 Milano

Tel.: +39 02236991

SEZIONE DI NAPOLI - Osservatorio Vesuviano

Via Diocleziano, 328 - 80124 Napoli

Tel.: +39 0816108483 / Fax: +39 0816100811

SEZIONE IRPINIA

C.da Ciavolone snc - 83035 Grottaminarda (AV)

Tel.: +39 0825446057 / Fax: +39 0825441473

SEZIONE DI PALERMO

Via Ugo La Malfa, 153 - 90146 Palermo

Tel.: +39 0916809281 / Fax: +39 916890965

SEZIONE DI PISA

Via Cesare Battisti, 53 - 56125 Pisa

Tel.: +39 0508311927 / Fax: +39 0508311942



Istituto Nazionale
di Geofisica e Vulcanologia

