



INGV
terremoti
vulcani
ambiente

ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Direzione centrale
Affari amministrativi
e del Personale

**Istituto Nazionale di Geofisica
e Vulcanologia
AOO INGV**

Protocollo Generale - U
N. 0011992
del 14/07/2015



Gestione WEB

Alla DIREZIONE CENTRALE AFFARI AMMINISTRATIVI E
DEL PERSONALE

Alla DIREZIONE CENTRALE RAGIONERIA E
BILANCIO

Ai DIRETTORI DI STRUTTURA

Ai DIRETTORI DI SEZIONE

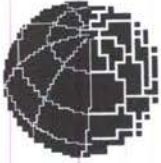
All'OIV

Oggetto: Pubblicità atti – ERRATA CORRIGE

Si trasmette copia dell'allegata delibera con preghiera di procedere alle prescritte notifiche.

Delibera n. 185/2015 del 25/06/2015 – ALLEGATO B AL VERBALE N. 06/2015 –
APPROVAZIONE PROPOSTA DI REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE.

IL DIRETTORE
Tullio Pepe



Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Delibera n. 185 /2015

Allegato B al verbale n. 06/2015

Oggetto: approvazione proposta di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto il d.lgs. 29 settembre 1999, n. 381, con il quale è stato istituito l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia;
- visto il d.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, concernente "Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165";
- visto lo statuto dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2010 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale n. 90 del 19 aprile 2011;
- visto il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 102/2013 del 2 ottobre 2013, approvato dal MIUR con nota n. 0026802 del 31 ottobre 2013 ed emanato con Decreto del Presidente n. 366 del 6 novembre 2013;
- visto l'art. 7 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, concernente "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- su proposta del Presidente,

DELIBERA

di approvare la proposta di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che costituisce parte integrante della presente delibera.

Roma li, 25/06/2015

La Segretaria verbalizzante

Il Presidente
(Prof. Stefano GRESTA)



Istituto Nazionale di
Geofisica e Vulcanologia

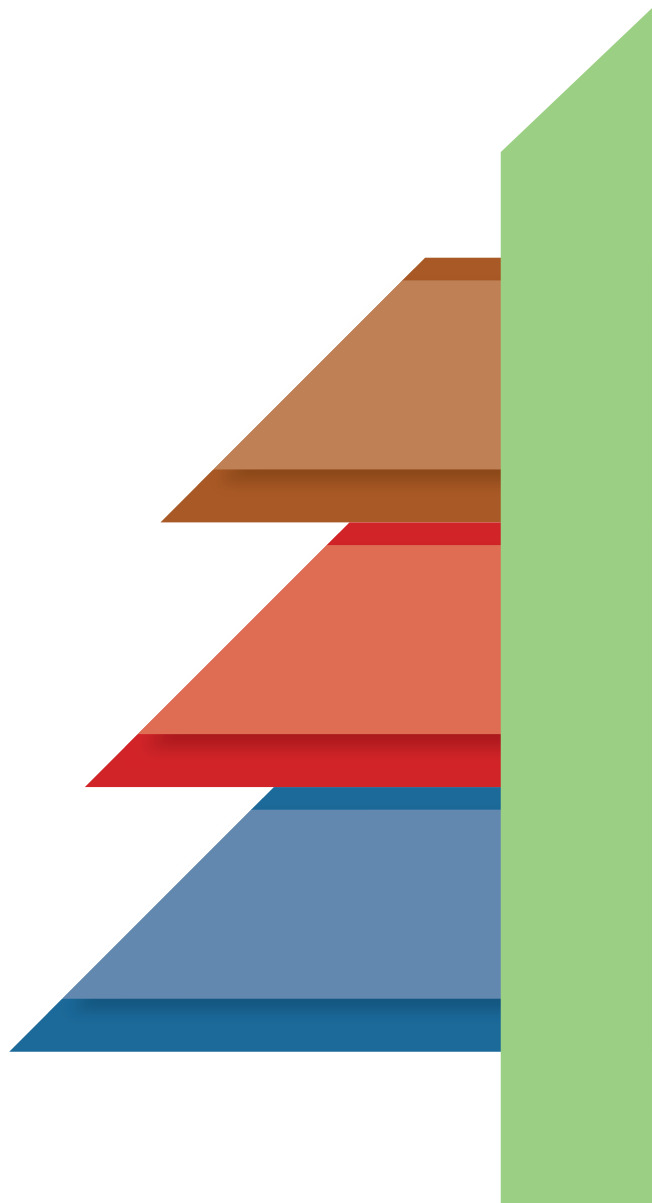
Sistema di misurazione e valutazione della performance

25 giugno 2015

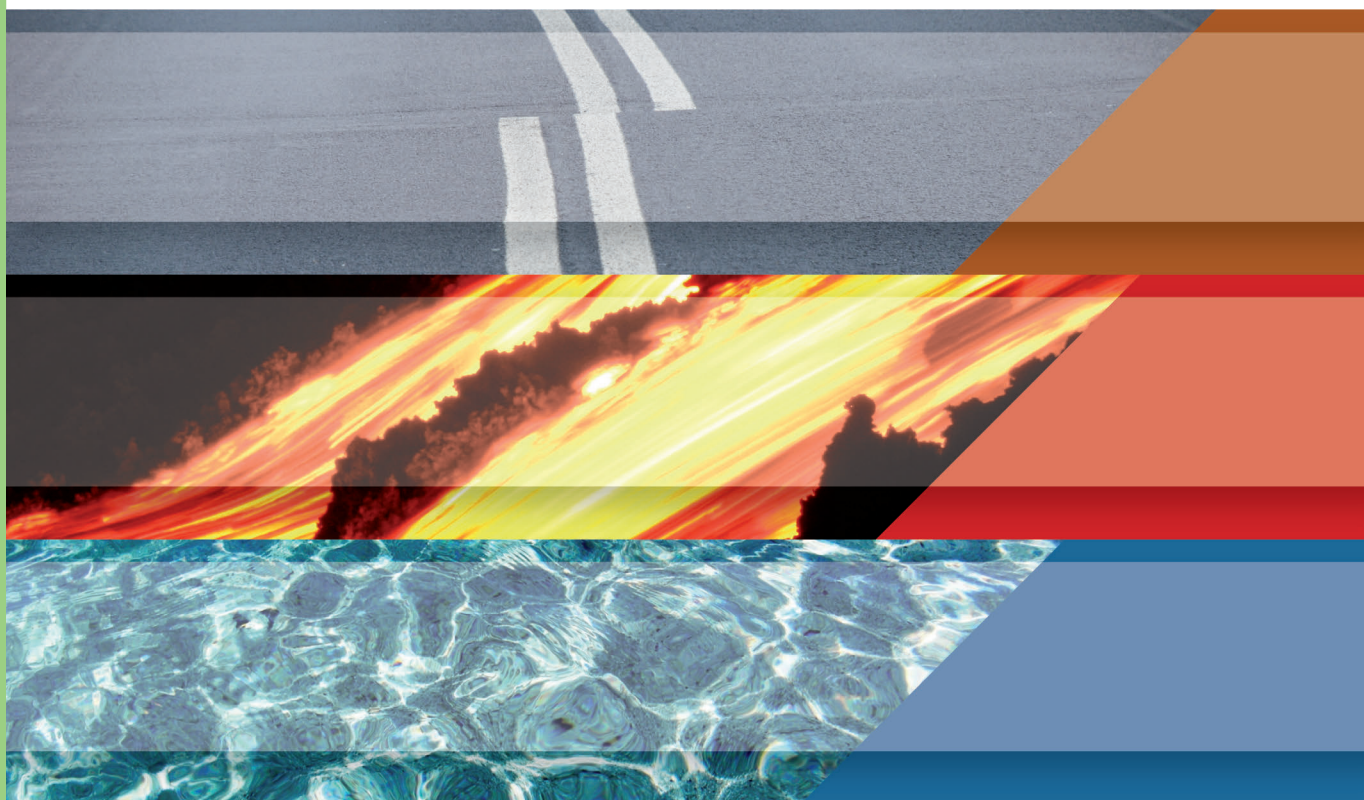


PROGETTO GRAFICO - PROGETTO EDITORIALE - IMPAGINAZIONE
Francesca Di Stefano e Rossella Celi
Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)
in collaborazione con Barbara Angioni (RM1)

© 2015 INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia
Via di Vigna Murata, 605 - 00143 Roma
Tel. 06/518601 Fax 06/5041181
www.ingv.it



Premessa	5
L'INGV	6
Missione e obiettivi di Ricerca	6
Il SMVP	9
Il SMVP del Direttore Generale	10
Il SMVP dei Dirigenti Amministrativi, Responsabili Centri Servizi e Direttori di Sezione per le attività amministrativo-gestionali	13



Premessa

Il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché sulla base degli indirizzi contenuti nelle delibere ANAC in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, aggiorna il precedente adottato con documento del 24/09/2010.

In conformità alle disposizioni normative previste dal D. Lgs. n. 150/2009, la funzione di misurazione e valutazione della *performance*, è svolta:

- dagli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), cui compete la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione individuale esclusivamente dei dirigenti di vertice;
- dai dirigenti di livello generale, cui compete la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di livello non generale e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità;
- dai dirigenti di livello non generale cui compete la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale.

L'OIV ha il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema.

Il Sistema è stato elaborato sicuramente in risposta a un adempimento di legge, ma soprattutto vuole essere uno strumento utile per legare la programmazione degli obiettivi con i risultati, nel rispetto dell'efficienza, dell'efficacia e della trasparenza dell'attività amministrativa che oggi deve caratterizzare l'operato delle pubbliche amministrazioni.

A partire dall'anno 2011 l'OIV, ha avviato il percorso individuando le aree cui far riferimento nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), da applicarsi in modo graduale negli anni successivi.

Alla luce del riassetto organizzativo dell'Ente e dell'aggiornamento della normativa in materia di valutazione della performance si è ritenuto necessario rivedere il SMVP.

L'INGV nel Piano Triennale di Attività rappresenta gli obiettivi strategici per il triennio di riferimento, che dovranno essere declinati annualmente con riferimento alla programmazione annuale degli obiettivi operativi.

Il presente documento viene predisposto al fine di proporre un diverso modello di valutazione, ad integrazione del precedente, con particolare riferimento alle prestazioni del Direttore Generale (DG) e dei due Dirigenti amministrativi, nonché dei Responsabili dei Centri Servizi e proporre un possibile sistema per la misurazione e valutazione per le attività esclusivamente amministrativo-gestionali dei Direttori di Sezione.

Per questo motivo vengono stabilite le scadenze relative alla valutazione delle performance individuali in modo differenziato, in particolare, per il DG, la procedura deve essere completata entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, mentre per il restante personale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per la valutazione del personale di ricerca e delle attività ad essa connesse si resta in attesa della definizione di un sistema di valutazione a seguito di linee guida che saranno emanate d'intesa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) – Agenzia Nazionale della Valutazione Università e Ricerca (ANVUR).

Il modello viene elaborato nel rispetto del dettato normativo vigente e alla luce dello Statuto, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF), approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione (CdA) n. 102 del 02/10/2013, e del Regolamento del Personale, approvato con

Delibera C.d.A n. 165 del 19/02/2015 (in attesa di approvazione vigilante dei Ministeri vigilanti) e potrà essere applicato in modo graduale in considerazione dell'andamento del grado di maturità relativo alla cultura di valutazione e della governance d'Istituto.

L'INGV

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è un ente di ricerca scientifica non strumentale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico con autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile.

L'INGV, che è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR), è stato costituito con Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 ed è diventato operativo poco più di un anno dopo con la nomina degli organi direttivi e l'approvazione dei regolamenti generali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 21 febbraio 1992 n. 225 è componente del Servizio Nazionale di Protezione Civile di cui all'art. 6 della legge 24 febbraio 1992, n. 225 ed è un Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile ai sensi della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2004. In tale veste espleta, nell'ambito di accordi-quadro decennali e convenzioni annuali con il Dipartimento della Protezione Civile (DPC), il già ricordato servizio di sorveglianza h24 sulla sismicità del territorio nazionale e sui vulcani italiani attivi e svolge funzioni di coordinamento delle reti sismiche regionali e locali.

Missione e obiettivi di Ricerca

1. L'INGV, in coerenza con i contenuti del Programma Nazionale della Ricerca (PNR), con gli obiettivi strategici fissati dal Ministero e dall'Unione Europea (UE), nonché con i fabbisogni e con il modello strutturale di organizzazione e funzionamento previsti per il raggiungimento degli scopi istituzionali e il buon andamento delle attività:

- a) promuove e svolge attività di ricerca sui processi naturali del sistema Terra, attraverso:
 - il rilevamento sistematico, mediante reti e osservatori multiparametrici, di fenomeni geofisici che hanno luogo nella terra solida e in quella fluida,
 - la conduzione di specifici laboratori,
 - le analisi delle osservazioni finalizzate al monitoraggio e alla modellazione dei processi naturali;
- b) svolge, in particolare, attività finalizzate:
 - allo studio sperimentale e teorico della dinamica dell'interno della Terra, della sismicità e delle eruzioni vulcaniche, nonché dei parametri fisici e chimici che caratterizzano l'ambiente terrestre,
 - allo studio sperimentale e teorico del magnetismo terrestre e dell'aeronomia,
 - alla messa a punto di metodi per la valutazione della pericolosità sismica, vulcanica e da maremoto e all'elaborazione di scenari a lungo, medio e breve termine, con applicazioni sia all'area italiana che ad altre zone attive del pianeta di particolare rilevanza scientifica,

- all'esplorazione di ambiti di ricerca innovativi e particolarmente critici, quali il cambiamento climatico globale, la sicurezza del territorio nazionale e l'elaborazione di modelli di sviluppo coerenti con lo sfruttamento sostenibile delle risorse naturali;
- c) progetta e coordina programmi nazionali e internazionali nell'ambito delle linee di ricerca di cui ai punti precedenti, anche in partenariato con altre istituzioni pubbliche e private, con particolare attenzione ai programmi di studio e valutazione della pericolosità sismica e vulcanica; partecipa a programmi avviati da altri soggetti; stipula accordi e convenzioni per la fornitura di dati, elaborazioni e consulenze di elevato valore scientifico e tecnologico a favore di enti di ricerca pubblici e privati, pubbliche amministrazioni, enti locali e soggetti privati;
- d) svolge, per conto dello Stato, secondo la normativa vigente, funzioni di monitoraggio di fenomeni geofisici e geochimici con particolare riguardo alla sorveglianza dell'attività sismica, vulcanica e dei maremoti nel territorio nazionale e nell'area mediterranea; coordina l'attività delle reti sismiche regionali e locali; partecipa alle reti di studio e sorveglianza europee e globali;
- e) in riferimento al punto precedente provvede, in particolare, alla organizzazione, gestione e progressiva estensione della Rete Sismica Nazionale, della Rete Integrata Nazionale GPS e della rete sismica a scala euro-mediterranea denominata "MedNet";
- f) rende disponibili alla comunità scientifica i dati raccolti dalle proprie reti di monitoraggio; pubblica riviste e collane editoriali; svolge attività didattica, di formazione e di tutorato, anche in cooperazione con università e istituti di alta formazione in Italia e all'estero;
- g) svolge attività di divulgazione dei risultati della ricerca e del monitoraggio dei processi geofisici; promuove iniziative di comunicazione, informazione e formazione nella scuola e nella società, con particolare attenzione alle aree del territorio nazionale a più elevata pericolosità sismica e vulcanica, per contribuire alla riduzione del rischio.

2. L'INGV è componente del Servizio Nazionale di Protezione Civile di cui all'articolo 6 della legge 24 febbraio 1992, n. 225 e, con particolare riferimento al precedente punto d), è Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile ai sensi della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2004. D'intesa con il Dipartimento della Protezione Civile, sviluppa collaborazioni e convenzioni con strutture locali e regionali di protezione civile fornendo contributi alla realizzazione degli scenari di pericolosità anche attraverso l'attivazione di proprie sedi nelle aree specifiche.

3. Il Ministero si avvale dell'INGV per promuovere, sostenere e coordinare la partecipazione italiana a organismi, progetti e iniziative internazionali nel campo della ricerca geofisica, vulcanica e sismica.

4. L'INGV collabora, per gli adempimenti di propria competenza, con il Ministero degli Affari Esteri, ai sensi dell'articolo 1 della legge 24 luglio 2003, n. 197, concernente il trattato sulla messa al bando totale degli esperimenti nucleari.

In base all'art. 4 dello Statuto gli Organi dell'Ente sono:

- il Presidente,
- il Consiglio di amministrazione,
- il Consiglio scientifico,
- il Collegio dei revisori dei conti.

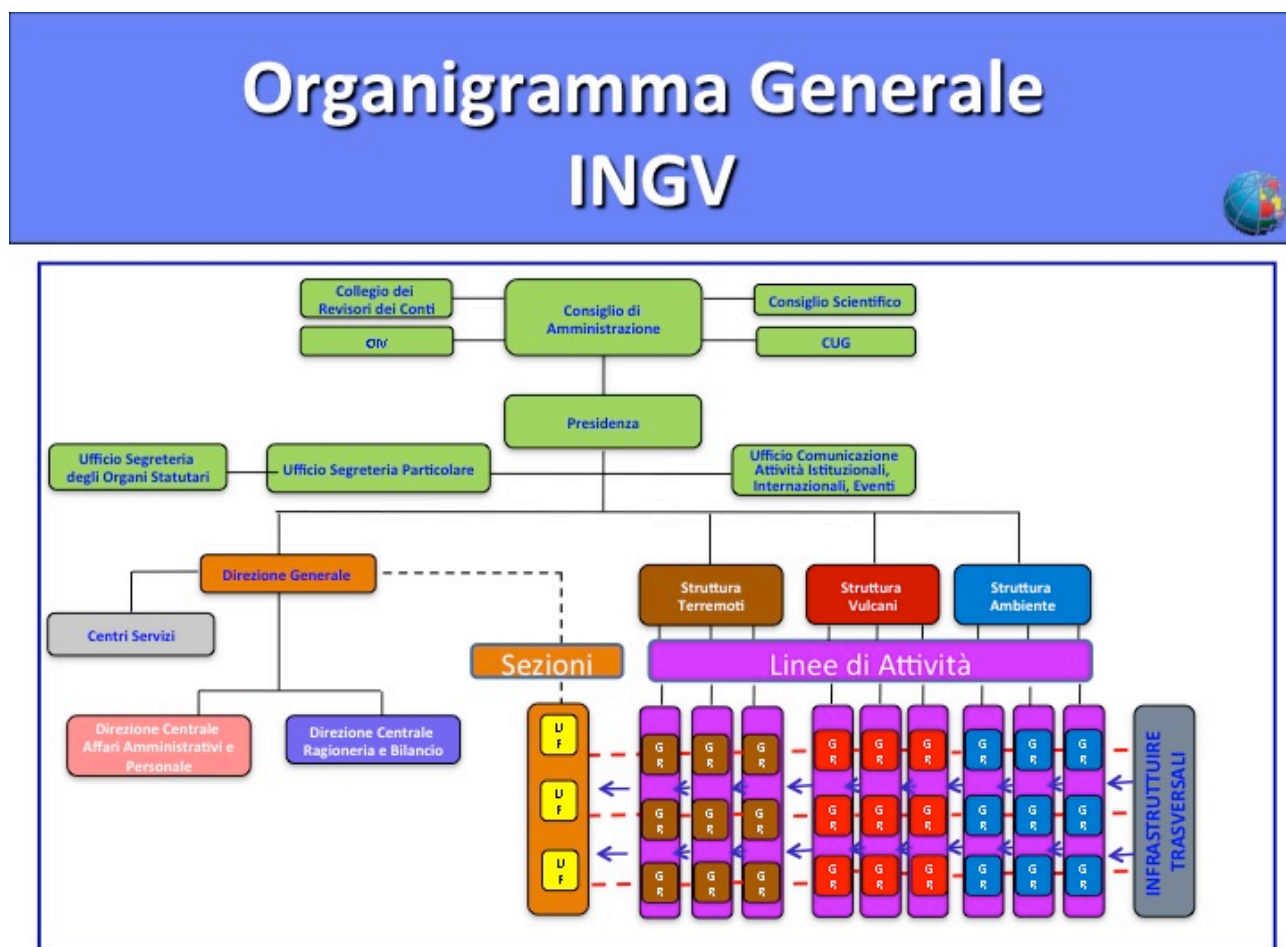
Inoltre l'INGV si articola in tre strutture di ricerca corrispondenti alle seguenti macro aree di ricerca scientifica e tecnologica:

- Terremoti,
- Vulcani,
- Ambiente.

Le attività di ricerca e di servizio dell'INGV si svolgono presso le seguenti 9 sezioni istituzionali:

- il Centro Nazionale Terremoti di Roma,
- l'Osservatorio Vesuviano di Napoli,
- l'Osservatorio Etneo di Catania,
- la Sezione di Roma 1,
- la Sezione di Roma 2,
- la Sezione di Milano,
- la Sezione di Palermo,
- la Sezione di Bologna,
- la Sezione di Pisa.

L'organigramma generale dell'Ente è rappresentato dalla figura che segue:



II SMVP

Sulla base degli indirizzi forniti dall' Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC), ogni amministrazione deve dotarsi di un SMVP che rispetti i seguenti requisiti minimi:

- ✓ chiara definizione degli obiettivi;
- ✓ presenza consistente di indicatori di outcome;
- ✓ indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholders esterni;
- ✓ definizione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;
- ✓ caratterizzazione degli indicatori secondo le schede e i test proposti dalla Commissione;
- ✓ rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nello schema di caratterizzazione degli indicatori.

La presente soluzione tiene conto delle peculiari caratteristiche del contesto professionale di un Ente di Ricerca nell'ottica di affiancare al processo di valutazione quello relativo alla programmazione, gestione e controllo.

Il fine del SMVP-INGV è quello di:

- contribuire a promuovere l'identificazione degli outcome, degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi di maggiore rilievo in relazione alle priorità e strategie dell'Istituto;
- orientare l'azione collettiva e individuale ai risultati di performance (di consolidamento, mantenimento, razionalizzazione o sviluppo);
- promuovere il progressivo adeguamento dei comportamenti organizzativi favorendo la logica di lavoro di gruppo;
- promuovere l'integrazione tra responsabilità e competenze;
- favorire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità nell'impiego delle risorse disponibili;
- fornire un'adeguata base di riferimento per l'erogazione degli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuali;
- garantire la trasparenza di tutti i processi valutativi.

Il sistema si sviluppa a partire dalla fase di programmazione con l'individuazione degli obiettivi, dei prodotti/servizi e con risultati da conseguire e si completa con la fase di valutazione delle performance.

È possibile individuare due diverse tipologie di performance:

- Organizzativa che ha l'obiettivo di misurare e valutare i risultati conseguiti dall'ente o dagli uffici dirigenziali nel loro complesso;
- Individuale che ha l'obiettivo di misurare e valutare i risultati conseguiti direttamente dal personale.

Il SMVP del Direttore Generale

Il modello di valutazione del Direttore Generale (DG) è stato elaborato in considerazione di quanto disposto dall'art. 3 del ROF.

Le aree sulle quali si basa la valutazione della prestazione del DG sono le seguenti:

Area A: Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale;

Area B: Performance individuale;

Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree, a cui viene assegnato un peso, afferiscono diverse sotto-aree a cui viene assegnato un diverso peso la cui somma dà come valore massimo il 100% del peso assegnato all'intera area.

Le sotto-aree sono così individuate:

Area A: Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale:

Obiettivi strategici;

Performance organizzativa;

Performance delle strutture amministrative.

Area B: Performance individuale:

Obiettivi operativi.

Area C: Comportamenti organizzativi:

Affidabilità;

Collaborazione e cooperazione;

Gestione organizzativa e capacità di innovazione;

Flessibilità e tensione al risultato;

Pianificazione – organizzazione – controllo;

Capacità di valutazione.

In relazione alla valutazione dell'area C, verranno definite annualmente le sotto-aree e la relativa pesatura in ragione degli obiettivi operativi assegnati, scegliendole da un elenco predefinito.

Gli indicatori selezionati e proposti nelle tabelle seguenti rappresentano degli esempi che potranno essere ridefiniti annualmente in occasione dell'articolazione degli obiettivi assegnati.

Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Area A 30%	A.1. Obiettivi strategici	S.-Area A.1. 35%	Stato di realizzazione degli obiettivi rispetto a quanto previsto nel PTA in termini di tempi, costi e risorse

		A.2. Performance organizzativa	S.-Area A.2. 45%	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della Direzione nel complesso
		A. 3. Performance delle strutture amministrative	S.-Area A.3. 20%	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività delle strutture amministrative
Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
B. Performance individuale	Area B 40%	B.1. Obiettivi operativi	100%	Stato di attuazione degli obiettivi rispetto al piano di progetto in termini di tempi, costi e risorse
Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
C. Comportamenti organizzativi	Area C 30%	C.1. Affidabilità	S.-Area C.1. 25%	Capacità di gestire i tempi e il ruolo ricoperto
		C.2. Collaborazione e cooperazione	S.-Area C.2. 10%	Capacità di realizzare sinergie organizzative con tutte le strutture dell'Ente
		C.3. Gestione organizzativa a capacità di innovazione	S.-Area C.3. 15%	Capacità di garantire lo stato di efficienza ed efficacia in relazione alle funzioni ricoperte e favorire l'innovazione dei processi
		C.4. Flessibilità e tensione al risultato	S.-Area C.4. 15%	Capacità relativa al grado di adattabilità alle situazioni di cambiamento
		C.5. Pianificazione – organizzazione – controllo	S.-Area C.5. 25%	Capacità di definire un piano di azioni rispetto alle condizioni di variabilità del contesto
		C.6. Capacità di valutazione	S.-Area C.6. 10%	Coefficiente di valutazione relativo al personale di diretta dipendenza

La valutazione finale, il risultato, sarà data dalla somma delle valutazioni relative alle singole aree sulla base dei pesi assegnati.

Il risultato dell'area A sarà dato dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree.

La valutazione della sotto-area A.1 sarà assegnata sulla base dello stato di attuazione, descritto in una relazione, degli obiettivi strategici. La valutazione delle sotto-aree A.2 e A.3 sarà invece

collegata ad alcuni indicatori di performance, definiti annualmente in relazione agli obiettivi assegnati, in particolare:

MACROAREA A				
Tabella di Valutazione Area A			Descrizione	Indicatori per il DG
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. Sotto-Aree	Criteri		
	A.2. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della Direzione nel complesso	Grado di ottimizzazione dei processi gestionali	% di realizzo
			Grado di crescita professionale del personale in attuazione del piano formativo annuale	N° corsi effettuati/N° corsi programmati
	A. 3. Performance delle strutture amministrative	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività delle strutture amministrative	Grado di risoluzione delle problematiche gestionali/amministrative	N° criticità risolte/totale criticità segnalate
			Ricorso al lavoro straordinario	Totale ore di lavoro autorizzate e effettivamente rese (pagamento + recupero)/Totale ore di lavoro effettuate ordinarie
			Monitoraggio tempi procedurali	Scostamento tra tempi effettivi e tempi standard
Attendibilità delle previsioni effettuate (USCITE)			Previsioni iniziali/Previsioni finali nel complesso (al netto delle gestioni speciali e delle p.g.)	

La valutazione dell'area B sarà assegnata sulla base dello stato di attuazione, descritto in una relazione, degli obiettivi operativi, mentre, l'area C sarà oggetto di valutazione sulla base di una scala di valori predefinita.

In particolare la valutazione di ciascuna sotto-area sarà compresa in un intervallo che va da 1 (valutazione minima) a 5 (valutazione massima), ciascuna della quali corrisponderà a una determinata percentuale (es. 1 al 20%, 2 al 40%,5 al 100%).

Tempi e modalità

Il processo di valutazione del DG prevede le seguenti fasi:

- Assegnazione degli obiettivi;
- Relazione dell'attività svolta e scheda di autovalutazione;
- Valutazione della performance;
- Attribuzione premio di risultato.

Con provvedimenti del C.d.A saranno fissati gli obiettivi annuali da assegnare al DG entro il mese di dicembre dell'anno precedente quello a cui si riferiscono le prestazioni (*anno n*).

Nell'espletamento dell'incarico conferitogli, il DG dovrà conseguire l'obiettivo di garantire, in coerenza con il Piano Triennale di Attività, i programmi e le direttive generali definiti dagli organi di vertice.

Entro il mese di aprile dell'anno successivo (*anno n+1*) il DG presenta all'OIV una relazione a consuntivo dell'attività svolta e contestualmente la scheda di autovalutazione. Successivamente l'OIV, ai sensi dell'art. 14 propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del DG e l'attribuzione della relativa indennità di risultato.

Il C.d.A procede alla valutazione della performance, così come previsto nel SMVP, e gli assegna un punteggio finale, il risultato della valutazione complessiva delle aree, corredato da una breve descrizione delle motivazioni che hanno portato a tale valutazione.

Entro il mese di maggio, nel caso in cui non sia in accordo con l'esito della valutazione, il DG verrà audito dal C.d.A, avviando la procedura di conciliazione.

Il valore totale raggiunto dalla valutazione determinerà la corresponsione della parte variabile della retribuzione.

Il SMVP dei Dirigenti Amministrativi, Responsabili Centri Servizi e Direttori di Sezione per le attività amministrativo-gestionali

Il modello di valutazione del personale relativo a questo capo è stato elaborato in considerazione di quanto disposto dal ROF e dal Regolamento del Personale.

Le aree sulle quali si basa la valutazione della prestazione sono le seguenti:

Area A: Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale;

Area B: Performance individuale;

Area C: Comportamenti organizzativi.

Alle suddette aree, a cui viene assegnato un peso, afferiscono diverse sotto-aree a cui viene assegnato un diverso peso la cui somma dà come valore massimo il 100% del peso assegnato all'intera area.

Le sotto-aree sono così individuate:

Area A: Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale:

Performance organizzativa;

Performance delle uffici amministrativi.

Area B: Performance individuale:

Obiettivi individuali.

Area C: Comportamenti organizzativi:

Affidabilità;

Collaborazione e cooperazione;

Flessibilità e tensione al risultato;

Pianificazione – organizzazione – controllo;

Capacità di valutazione.

Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Area A 30%	A.1. Performance organizzativa	S.-Area A.1. 55%	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della struttura nel complesso
		A. 2. Performance degli uffici amministrativi	S.-Area A.2. 45%	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività degli uffici amministrativi
Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
B. Performance individuale	Area B 40%	B. 1. Obiettivi operativi	100%	Stato di attuazione degli obiettivi rispetto al piano di progetto in termini di tempi, costi e risorse
Area Valutazione	Peso Area	Sotto-Area	Peso Sotto-Area	Valutazione
C. Comportamenti organizzativi	Area C 30%	C.1. Affidabilità	S.-Area C.1. 25%	Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in termini di tempi e risorse impiegate
		C.2. Collaborazione e cooperazione	S.-Area C.2. 15%	Capacità di realizzare sinergie organizzative con tutti gli uffici e servizi amministrativi
		C.3. Flessibilità e tensione al risultato	S.-Area C.3. 15%	Capacità relativa al grado di adattabilità alle situazioni di cambiamento
		C.4. Pianificazione – organizzazione – controllo	S.-Area C.4. 30%	Capacità di definire un piano di azioni rispetto alle condizioni di variabilità del contesto e di formare e valorizzare le competenze delle risorse umane della propria struttura
		C.5. Capacità di valutazione	S.-Area C.5. 15%	Coefficiente di valutazione relativo al personale di diretta dipendenza
Segue tabella pagina precedente				

Il risultato dell'area A sarà dato dalla somma delle valutazioni delle singole sotto-aree. La valutazione delle sotto-aree A.1 e A.2 sarà invece collegata ad alcuni indicatori di performance, in particolare vengono proposti sia indicatori comuni che specifici come indicato nelle tabelle seguenti:

MACROAREA A – Indicatori comuni				
Tabella di Valutazione Area A		Descrizione		Indicatori Comuni
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. SottoAree	Criteri	Indice	Descrizione indice
	A.1. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della struttura nel complesso	Garantire la trasparenza degli atti	N° atti pubblicati/totale atti prodotti
Grado di aggiornamento del personale (piano della formazione)			personale formato/personale totale (formazione comune)	
Grado di aggiornamento del personale (piano della formazione)			personale formato/personale totale (formazione specialistica)	
Dematerializzazione dei processi			N° procedure on-line avviate	
Interventi organizzativi e/o procedimenti avviati per risolvere problematiche di tipo gestionale			N° interventi avviati/totale problematiche rilevate	
A. 2. Performance degli uffici amministrativi		Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano l'attività degli uffici amministrativi	Gradi di risoluzione delle problematiche gestionali/amministrative	N° criticità risolte/totale criticità segnalate
			Ricorso al lavoro straordinario	Totale ore di lavoro autorizzate e effettivamente rese/Totale ore di lavoro effettuate
			Adempimenti di obblighi normativi	N° adempimenti effettuati/totale adempimenti da effettuare
			Attendibilità delle previsioni effettuate (USCITE)	Previsioni iniziali/Previsioni finali (al netto delle gestioni speciali e delle p.g.)

MACROAREA A				
Tabella di Valutazione Area A			Descrizione	Indicatori Specifici Dir. Amm. e Resp. Centri Servizi
A. Performance dell'Attività Amministrativa Gestionale	Descr. SottoAree	Criteri		
	A.1. Performance organizzativa	Risultati collegati ad alcuni indicatori che misurano la prestazione della struttura nel complesso	Regolamentazione procedure amministrative	N° direttive/avvisi al personale
			Descrizione	Indicatori Specifici Dir. Sezione
			Grado di implementazione progetti	N° rendicontazioni/relazioni intermedie o finali effettuate
			Favorire la mobilità di interscambio culturale	N° convegni/eventi organizzati
		Acquisizione nuovi progetti e convenzioni	N° progetti finanziati/totale progetti finanziati di Ente	

La valutazione dell'area B sarà assegnata sulla base dello stato di attuazione, descritto in una relazione, degli obiettivi operativi mentre, l'area C sarà oggetto di valutazione sulla base di una scala di valori predefinita. In particolare la valutazione di ciascuna sotto-area sarà compresa in un intervallo che va da 1 (valutazione minima) a 5 (valutazione massima), ciascuna della quali corrisponderà a una determinata percentuale (es. 1 al 20%, 2 al 40%,5 al 100%).

Tempi e modalità

Il processo di valutazione dei Dirigenti amministrativi, dei Responsabili dei Centri Servizi e dei Direttori di Sezione, per le attività esclusivamente amministrativo-gestionali, si articola nelle seguenti fasi:

- Assegnazione degli obiettivi;
- Relazione dell'attività svolta e scheda di autovalutazione;
- Valutazione della performance;
- Attribuzione premio di risultato.

Le prime due fasi vedono la stessa procedura per tutto il personale interessato, ma non gli stessi attori.

Per i Dirigenti amministrativi e i responsabili di Centri Servizi, l'assegnazione degli obiettivi è di competenza del DG e dovrà essere conclusa entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento (*anno n*).

Per i Direttori di Sezione si propone l'elaborazione di una relazione programmatica entro il 15 dicembre da presentare al C.d.A. attraverso i Direttori di Struttura e per la parte amministrativo-gestionale attraverso la Direzione Generale.

Gli obiettivi così assegnati saranno recepiti nel Piano Triennale Attività.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo (*anno n+1*) i Dirigenti amministrativi e responsabili dei Centri Servizi presentano al DG una relazione a consuntivo dell'attività svolta e la scheda di autovalutazione sulla quale si procederà alla valutazione della performance.

I Direttori di Sezione, entro il mese di marzo dell'anno successivo provvederanno a presentare al C.d.A una relazione a consuntivo dell'attività svolta e la scheda di autovalutazione seguendo la stessa procedura di quella programmatica sulla quale il DG effettuerà la valutazione della performance esclusivamente e per le attività amministrativo-gestionali.

Successivamente alla valutazione della performance verrà assegnato un punteggio finale al personale valutato, il risultato della valutazione complessiva delle Aree, corredato da una breve descrizione delle motivazioni che hanno portato a tale valutazione.

Entro il mese di maggio, tale personale, dovrà essere auditato dal "valutatore", nel caso in cui non sia in accordo con l'esito della valutazione, avviando la procedura di conciliazione.

Il punteggio raggiunto dalla valutazione determinerà la corresponsione della parte variabile della retribuzione.

In particolare:

Attribuzione retribuzione di risultato	
Risultato complessivo rilevato dalla scheda	Percentuale retribuzione risultato da attribuire
<= 40%	0
dal 41% al 60%	60%
dal 61% al 80%	80%
dal 81% al 90%	90%
> = 91%	100%

NOTE:

Le modalità di gestione della procedura di conciliazione verranno definite e approfondite successivamente all'approvazione della presente proposta.

Si rimanda ad un successivo documento la definizione delle procedure di valutazione del personale che ricopre incarichi specifici di responsabilità e coordinamento all'interno dell'Ente, ai fini dell'erogazione della relativa indennità.

Sezioni

CENTRO NAZIONALE TERREMOTI

SEZIONE DI ROMA1

SEZIONE DI ROMA2

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Via di Vigna Murata 605 - 00143 Roma

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

SEZIONE DI BOLOGNA

Via Donato Creti, 12 - 40128 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 Bassini, 15 - 20133 Milano

Tel.: +39 0223699280 / Fax: +39 0223699458

SEZIONE DI NAPOLI - Osservatorio Vesuviano

Via Diocleziano, 328 - 80124 Napoli

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

SEZIONE DI PALERMO

Via Ugo La Malfa, 153 - 90146 Palermo

Tel.: +39 0916809400 / Fax: +39 0916809449

SEZIONE DI PISA

Via della Faggiola, 32 - 56126 Pisa

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



Istituto Nazionale di
Geofisica e Vulcanologia

