



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

Organismo Indipendente di Valutazione

oiv@ogs.it
www.ogs.it

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

TRIESTE, 29 APRILE 2026



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

SOMMARIO

PREMESSA	3
CARATTERISTICHE E PRINCIPALI MODIFICHE APPORTATE AL SMVP	3
IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	5
UTILIZZO DEI DATI DELLA VALUTAZIONE	6
TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	7
INDICAZIONI DI MIGLIORAMENTO	7

PREMESSA

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, così come prevista dall'art. 14, comma 4, lett. a), del d.lgs. n. 150 del 2009 ss.mm.ii., esprime il risultato dei monitoraggi che l'organismo indipendente di valutazione opera nel corso dell'anno: focalizza l'attenzione sulla verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance; evidenzia i punti di forza e di debolezza del Sistema; fornisce indicazioni per il suo miglioramento.

L'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale – OGS è un Ente nazionale di ricerca a carattere non strumentale, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria e regolamentare che regola l'ambito scientifico, organizzativo, gestionale, patrimoniale e finanziario. Fondato da Maria Teresa d'Austria nel 1753, opera nel campo delle scienze della terra, del mare e delle aree polari e ha come obiettivo concreto la tutela ambientale in senso lato avvalendosi delle conoscenze scientifiche e delle tecnologie maturate in coerenza con i contenuti del Piano nazionale per la Ricerca e con gli obiettivi strategici dell'Unione Europea.

L'OGS ha scelto di optare per un organismo in forma monocratica e ha nominato lo scrivente prof. Pier Giorgio Gabassi con atto n. 93 del 28/02/2025.

L'OIV, nel redigere questa relazione, si è avvalso:

- del contributo della Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV;
- della documentazione relativa al ciclo della performance e delle risultanze delle indagini interne;
- delle interlocuzioni con la Direttrice Generale;
- dei colloqui con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, la presidente del Comitato Unico di Garanzia, il Collegio dei Revisori nonché con i direttori delle strutture di ricerca scientifica e tecnologica, i dirigenti delle direzioni amministrative e i direttori dei servizi tecnici.

CARATTERISTICHE E PRINCIPALI MODIFICHE APPORTATE AL SMVP

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) dell'OGS dal 2023 è stato ampiamente rivisto introducendo:



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

- per la performance organizzativa, la distinzione tra obiettivi, indicatori e target e definendo le caratteristiche fondamentali che devono possedere;
- per la performance individuale, la diversificazione di modalità e pesi (distribuiti tra obiettivi individuali/organizzativi e comportamenti agiti) a seconda della tipologia di personale;
- una distinzione più esplicita della fase di misurazione da quella di valutazione.

In una prospettiva di miglioramento continuo, ogni anno L'OGS provvede a introdurre modifiche che derivano dalle criticità riscontrate e dai confronti con l'Organismo. Per il ciclo 2026, l'Ente ha revisionato il SMVP con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 6 marzo 2026, raccogliendo alcune modifiche condivise preventivamente con l'OIV e le OO.SS.. Le novità principali sono le seguenti:

- la corretta derivazione degli obiettivi operativi dagli obiettivi strategici (a loro volta derivati dalla mission e dalla vision dell'Ente), raccogliendo e valorizzando le proposte delle strutture e dei loro responsabili. Per ogni unità organizzativa, in relazione alla sua complessità e dimensione, deve essere individuato un congruo numero di obiettivi;
- l'eliminazione delle fasce di normalizzazione;
- la revisione del peso delle due componenti (risultati e comportamenti) della performance individuale, con l'introduzione degli obiettivi individuali anche per i dirigenti e i direttori delle strutture amministrative e tecniche nonché la connessione della performance del direttore generale ai risultati degli obiettivi strategici e di valore pubblico;
- l'introduzione di un paragrafo sul "percorso" della performance individuale con la valorizzazione dei momenti di feedback valutato/valutatore;
- la previsione di due momenti di calibrazione: ex-ante ed ex-post;
- l'introduzione della scheda di valutazione per tutti i ricercatori e tecnologi cui siano affidati ruoli di coordinamento e responsabilità;
- un aggiornamento della procedura di conciliazione con l'inserimento dell'OIV quale conciliatore al posto della Consigliera di Fiducia;
- il miglioramento della fruibilità del documento, riducendo le ridondanze e le ripetizioni.

Si ricorda che il D.P.C.M. 26 gennaio 2011 "Determinazione dei limiti e delle modalità applicative delle disposizioni del Titolo II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca" prevede al comma 1 dell'art. 14 che gli enti pubblici adottino misure volte alla misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi e all'utilizzo di sistemi premianti, ma al successivo comma 2, rimanda per l'attuazione di queste finalità alla definizione dei relativi criteri da parte dell'ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario della ricerca), d'intesa con l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), che ad

oggi non sono stati emanati. Pertanto, sulla base di quanto precedentemente avviato in via sperimentale lo scorso anno, il Sistema introduce anche le modalità di valutazione dei ricercatori e tecnologi, nelle more dell'individuazione dei criteri come previsto dal citato art. 14 comma 2.

IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

La Direttrice Generale riveste un ruolo di coordinamento generale dei processi in esame e nelle occasioni di incontro condivide con l'OIV le proposte di sviluppo del sistema. Fondamentale punto di raccordo per questa attività è la Struttura Tecnica Permanente, che oltre ad occuparsi della digitalizzazione del processo di performance, supporta efficacemente l'OIV, sia in termini di competenze professionali che di disponibilità. La gestione del ciclo della performance avviene tramite un applicativo specifico che permette di superare l'utilizzo di fogli Excel sia per la gestione degli obiettivi che per la compilazione delle schede di valutazione, digitalizzando i processi di pianificazione, monitoraggio e valutazione, riducendo i tempi e migliorando l'affidabilità dei dati.

Il documento principale di programmazione è il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che viene aggiornato annualmente. L'OIV ha preso visione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 dd. 31/01/2025 e aggiornato con l'inserimento degli obiettivi operativi con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29 dd. 26/03/2025. Inoltre, dato il processo di valutazione del ciclo 2025 attualmente in corso, ha esaminato anche il PIAO 2026-2028. I due piani risultano coerenti e in continuità.

Va ricordato che l'OGS redige anche il Piano Triennale delle Attività (PTA) e il Documento di Visione Strategica Decennale (DVS), entrambi finalizzati a descrivere gli obiettivi e la pianificazione dell'ente a medio e/o lungo termine.

Gli obiettivi strategici vengono tradotti annualmente in obiettivi operativi e vengono assegnati alle sezioni, ai centri e alle direzioni amministrative e tecniche. Per l'anno 2026 sono stati individuati complessivamente 82 obiettivi operativi di cui 10 obiettivi operativi trasversali.

Va evidenziato che nella sezione 2 del PIAO, ed in particolare nella parte relativa alla performance operativa, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4-bis, comma 2, del DL 13/2023, sono stati assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. Nell'anno 2025 l'indice annuale di tempestività dei pagamenti è risultato negativo.

UTILIZZO DEI DATI DELLA VALUTAZIONE

Attualmente, i risultati della valutazione vengono utilizzati in modo differente a seconda della tipologia di personale, ma sostanzialmente tutte le finalità sono di tipo premiale:

- per il personale IV-VIII ai fini della premialità economica, per il quale viene stanziato apposito fondo e sottoscritto accordo sindacale;
- per i dirigenti/direttori secondo quanto previsto nella Relazione sulla performance 2023 approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'OGS con deliberazione n. 79 nella seduta del 19.09.2024;
- per i ricercatori e tecnologi ai fini della attribuzione della attribuzione dell'indennità per oneri specifici (IOS), secondo il relativo accordo sindacale.

Vista la recente adesione dell'OGS al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica per l'implementazione del processo di programmazione e gestione strategica delle risorse umane "Competency Based" (progetto RIVA), si prevede per il prossimo futuro di incrementare l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale anche per ulteriori finalità collegate allo sviluppo professionale e alla formazione.

Al momento della redazione della presente relazione il processo di valutazione del ciclo 2025 non si è ancora concluso e pertanto non sono disponibili i dati sul livello di differenziazione. Si procede comunque a riportare i dati relativi alla valutazione 2024.

	100%-90%	89%-60%	inf. 60%
Dirigenti/Direttori	7	1	0
Responsabili	19	0	0
Personale IV-VIII	95	11	0
TOTALE	121	12	0

Tabella 1 – Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

Dai dati sovraesposti emerge con evidenza che i punteggi sono schiacciati verso il massimo confermando la tendenza ad utilizzare i gradi alti della scala.

Sempre per quanto riguarda il ciclo 2024, due persone, appartenente al personale non dirigente, hanno fatto ricorso alla procedura di conciliazione previste dal paragrafo 4.7 del SMVP.

TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

In relazione al quadro normativo di riferimento (articolo 41 del D.lgs. 97/2016), l'OIV verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto anche degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sono: 1) la ricognizione dei procedimenti dell'ente; 2) la mappatura dei processi quale base della valutazione dei rischi di corruzione; 3) l'individuazione delle adeguate misure di riduzione.

Nell'ultimo PIAO per un'integrazione tra il ciclo delle performance e le misure anticorruzione, sono stati previsti tre obiettivi operativi (realizzazione di un progetto per la mappatura integrata dei processi; mappatura dei processi; riduzione dei sistemi con vulnerabilità gravi) al fine di presidiare il costante aggiornamento in materia di anticorruzione e trasparenza.

Va evidenziato che, sulla base delle interlocuzioni con il RPCT e la referente per la trasparenza, le sezioni di Amministrazione Trasparente interessate dalla Delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024 pubblicata in G.U. n. 16 21.01.2025 sono state aggiornate.

INDICAZIONI DI MIGLIORAMENTO

Complessivamente il funzionamento del SMVP è coerente e in linea con la normativa e le linee guida di riferimento. Il ciclo delle performance, con riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti, è adeguatamente presidiato e monitorato. Il PIAO risulta uno strumento di integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione operativa e finalizzato allo sviluppo dell'organizzazione.

A seguito delle indicazioni della precedente Relazione l'OGS ha intrapreso le seguenti azioni di miglioramento:

- maggior coinvolgimento nella fase di pianificazione: con ADG n. 522 dd. 27 ottobre 2025 è stato costituito un gruppo di lavoro per la definizione degli obiettivi specifici e di performance per il PIAO 2026-2028, composto dai direttori e da un rappresentante del personale scientifico, tecnico o amministrativo, per ciascuna sezione e centro, dai dirigenti delle strutture amministrative e dai direttori delle strutture tecniche;
- semplificazione delle modalità di rappresentazione della strategia in modo da rendere univoca la chiave di lettura dell'assetto strategico;
- verifica dell'equilibrio per quantità/qualità degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sia essa di tipo scientifico che di tipo amministrativo: con l'aggiornamento del Sistema si è introdotta la



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

previsione per cui per ogni unità organizzativa deve essere individuato un congruo numero di obiettivi, in relazione alla loro complessità e alla dimensione dell'unità organizzativa;

- è stata effettuata (sempre nelle more dell'approvazione di linee guida nazionali circa i criteri di valutazione delle attività non ordinarie dei ricercatori e tecnologi) la prima rilevazione delle schede dei ricercatori e tecnologi e i risultati sono stati visionati dall'OIV.

In coerenza con quanto già espresso nella precedente Relazione, l'OIV suggerisce per il miglioramento del funzionamento complessivo del SMVP:

- l'utilizzo di indicatori di efficacia/efficienza che esplorino anche la dimensione qualitativa oltre che quella quantitativa, ove possibile;
- il collegamento esplicito tra risorse finanziarie, umane e obiettivi di performance, al fine di giungere a una maggiore integrazione dei cicli;
- l'opportunità di ridurre il numero di obiettivi strategici e operativi, optando per programmazione selettiva concentrata su interventi significativi;
- una maggiore attenzione alle tempistiche del ciclo e al rispetto dei tempi delle diverse fasi di programmazione-monitoraggio-misurazione-valutazione;
- di proseguire l'investimento formativo per una maggiore diffusione e consapevolezza dei processi di corretta pianificazione e valutazione.

Trieste, 29 aprile 2026

Prof. Piergiorgio Gabassi