



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

6 MAGGIO 2025



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

SOMMARIO

Premessa	3
Caratteristiche di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance	3
Il processo di attuazione del ciclo della performance	5
Utilizzo dei risultati della valutazione.....	7
Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	7
Indicazioni di miglioramento.....	8



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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, focalizzando l'attenzione sulla verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, avendo cura di evidenziare i punti di forza e di debolezza e fornendo indicazioni per il 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.

Tenuto conto della recente nomina, 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 DI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'OGS ha predisposto un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

organizzativa e individuale (SMVP) che annualmente è aggiornato sulla base delle criticità riscontrate e dei suggerimenti provenienti dall'Organismo. Per il ciclo 2025 il SMVP è stato revisionato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 31/01/2025. Le principali modifiche hanno interessato:

- l'introduzione in via sperimentale di indagini di valutazione dell'organizzazione "dal basso" su temi collegati alla promozione di un ambiente di lavoro in linea con le indicazioni dell'*European Charter for Researchers*;
- la specificazione che nella valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali della componente individuale, si deve tener conto anche delle modalità con cui il dipendente ha lavorato a distanza, con particolare riferimento a quelle abilità e comportamenti che caratterizzano particolarmente il lavoro agile;
- la valutazione dei direttori di sezione e centro, con l'introduzione di specifici obiettivi individuali oltre agli obiettivi attribuiti alla sezione o centro;
- l'introduzione, in via preliminare, di un sistema di misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi.

In merito a quest'ultimo punto, 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, nelle more dell'individuazione dei criteri di cui al citato art. 14 comma 2 e dei rinnovi contrattuali, l'OGS ha voluto disciplinare i criteri di valutazione delle attività e delle responsabilità non ordinarie dei ricercatori e tecnologi, tranne che per i tecnologi a cui sono attribuiti incarichi amministrativi e gestionali, per i quali le modalità di valutazione della performance sono già previste dal vigente SMVP.

Il SMVP dell'OGS vigente prevede:

- per la performance organizzativa, la distinzione tra obiettivi, indicatori e target, definendo le caratteristiche fondamentali che devono possedere. Il Sistema esplicita, inoltre, la fase di misurazione distinta da quella della valutazione;



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- per la performance individuale, modalità e pesi diversificati a seconda della tipologia di personale e distribuiti tra obiettivi individuali e organizzativi e comportamenti agiti.

In merito alla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28/11/2023, che invitava le amministrazioni a considerare alcune innovazioni nel campo della performance individuale, va segnalato che il SMVP dell'OGS già prevedeva la valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership e nell'ultima revisione del SMVP ha introdotto, anche, l'assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali. Inoltre, al fine di introdurre modalità valutative a 360°, come auspicato dalla citata direttiva, a fine 2024 è stata avviata una rilevazione sul funzionamento delle strutture scientifiche amministrative e tecniche con l'intento di sperimentare procedure valutative che coinvolgano tutto il personale. Anche questa tipologia di indagine è stata prevista in fase di revisione del Sistema e diventerà strutturale a partire dal ciclo 2025. È intenzione dell'ente procedere a un affinamento graduale dello strumento promuovendo, nel contempo, la maturità organizzativa necessaria per sfruttare tutte le potenzialità delle nuove modalità valutative.

Infine, va segnalato l'investimento operato dall'ente per migliorare la gestione del ciclo della performance e costituito da un applicativo specifico che permetterà entro il 2025, 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. La gestione dell'applicativo sarà a cura della Struttura tecnica permanente.

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.

Il documento principale di programmazione è il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che viene aggiornato annualmente. Come ricordato in premessa, l'OIV è entrato in carica da poco e pertanto 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 2024 attualmente in corso, ha esaminato anche il PIAO 2024-2026. I due piani risultano coerenti e in continuità.



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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 a medio e/o lungo termine dell'ente.

Nel PIAO 2025-2027 la dimensione del Valore Pubblico è stata declinata in 18 obiettivi strategici a cui sono stati aggiunti ulteriori 4 obiettivi che contribuiscono alla valutazione del valore pubblico concordati con gli altri EPR nell'ambito del progetto "Osservatorio sul Valore Pubblico degli Enti di Ricerca" nato dalla collaborazione istituzionale tra l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP) dell'Università degli Studi di Ferrara cui ha aderito OGS attraverso il CODIGER (Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti pubblici di Ricerca).

In particolare, gli obiettivi strategici sono articolati per ambito (ricerca e gestione) e per area strategica (ricerca scientifica, scienza per la società, organizzazione, professionalità e personale, sostenibilità ambientale, etica e trasparenza, politiche di genere, digitalizzazione), mentre gli obiettivi comuni con gli altri enti di ricerca hanno l'obiettivo di identificare il valore Istituzionale, il valore scientifico, il valore sociale e il valore economico.

L'attività di ricerca e sviluppo dell'OGS è organizzata secondo le linee politiche nazionali e internazionali, riferite in particolare a:

- il Programma Nazionale per la Ricerca PNR 2021-2027;
- il Programma Quadro Horizon Europe 2021-2027;
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite;
- il Decennio delle Scienze oceaniche per lo Sviluppo sostenibile (2021-2030);
- il Sendai Framework per la Riduzione del Rischio di Disastri (2015-2030).

Questo comporta importanti ricadute della ricerca scientifica dell'ente sulle priorità della Nuova Agenda Urbana, dell'Accordo di Parigi sul Clima, del Green Deal Europeo e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del governo italiano.

Gli obiettivi strategici vengono declinati annualmente in obiettivi operativi e vengono assegnati alle sezioni e ai centri, nonché alle direzioni amministrative e tecniche. Per l'anno 2025 sono stati individuati complessivamente 55 obiettivi operativi.

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



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

tempi di pagamento che incidono, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura del 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. L'OGS per garantire il rispetto dei tempi ha altresì provveduto ad assegnare a tutte le strutture coinvolte nel processo di pagamento delle fatture commerciali specifici obiettivi sul rispetto dei tempi di liquidazione.

Va infine ricordato che l'OGS, in attuazione della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14/01/2025 sulla formazione del personale, ha assegnato ai direttori e ai dirigenti specifici obiettivi finalizzati al raggiungimento da parte del personale di almeno 40 ore di formazione.

UTILIZZO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Attualmente, i risultati della valutazione vengono utilizzati in modo differente a seconda della tipologia di personale:

- 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.

Al momento della redazione della presente relazione il processo di valutazione del ciclo 2024 non si è ancora concluso e pertanto non sono disponibili i dati sul livello di differenziazione.

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. Compito del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è l'attività di ricognizione dei procedimenti in essere dell'ente e la mappatura dei processi quale base della valutazione dei rischi di corruzione e dell'individuazione delle adeguate misure di riduzione.



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

In un'ottica di integrazione tra il ciclo delle performance e le misure anticorruzione, nell'ultimo PIAO, sono stati previsti due obiettivi operativi al fine di presidiare il costante aggiornamento in materia di anticorruzione e trasparenza.

Si prende atto, inoltre, che il precedente OIV, effettuati i monitoraggi sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ha rilasciato le debite attestazioni che sono state pubblicate nell'apposita sezione ([link](#)).

Da evidenziare che attualmente la sezione amministrazione trasparente del sito, a causa del cambio di piattaforma web, contiene solo i dati e i documenti recenti, mentre i dati storici sono contenuti nel precedente sito. Questa particolarità viene segnalata e sono presenti appositi link di rimando. Non sembrano essere presenti in modo diffuso modalità di pubblicazioni dei dati automatizzate o collegate a banche dati interne.

INDICAZIONI DI MIGLIORAMENTO

Complessivamente il funzionamento dell'SMVP dell'OGS 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 dell'OGS risulta uno strumento di integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione operativa e finalizzato allo sviluppo dell'organizzazione. In questo senso va riconosciuta anche l'attenzione ad adeguare annualmente il Sistema anche secondo le indicazioni espresse dall'OIV e ad accompagnare le innovazioni con adeguati strumenti per creare una corretta cultura della valutazione.

Le seguenti indicazioni si inseriscono pertanto in un processo già presente di continuo miglioramento avviato dall'ente.

- Nei colloqui avuti con la direzione generale, i direttori e i dirigenti è emersa la richiesta di un maggior coinvolgimento sia nella fase di pianificazione che di valutazione. Si suggerisce pertanto di prevedere incontri collettivi e individuali per la programmazione 2026, anche in vista della redazione del PIAO e in un'ottica di una maggiore integrazione delle diverse sezioni.
- Sebbene i tre documenti (PIAO, PTA, DVS) rispondano a richiami normativi, tempi di approvazione e finalità differenti, sarebbe utile ad avviso dell'OIV potenziare ulteriormente le modalità di rappresentazione della strategia in modo che anche un lettore non esperto possa, esaminando i tre documenti, ritrovare una chiave di lettura univoca dell'assetto strategico.
- L'OIV suggerisce di verificare l'equilibrio per quantità/qualità degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sia essa di tipo scientifico che di tipo amministrativo.



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- In assenza di linee guida nazionali circa i criteri di valutazione delle attività non ordinarie dei ricercatori e tecnologi, l'innovativa introduzione da parte dell'OGS nel suo SMVP (2025) sarà monitorata da parte dell'OIV per verificarne i margini di perfezionamento.
- Per quanto apprezzabile la prontezza dell'ente nell'adeguare la programmazione secondo la Direttiva del DFP del 14/01/2025 in merito all'obbligo di 40 ore di formazione, va rilevata la difficoltà di quantificare in tal modo la formazione dei ricercatori, essendo per natura un'attività, la loro, dove l'autoformazione e l'apprendimento continuo fanno parte inscindibilmente della ricerca. È auspicabile che, anche nelle more di indicazioni nazionali specifiche, possano essere proposte modalità di verifica alternative e maggiormente coerenti con le caratteristiche di questi profili professionali, anche prendendo a riferimento ed elaborando in modo innovativo le modalità di sviluppo delle competenze nelle cinque aree strategiche individuate dalla Direttiva.
- Le tipologie di indicatori più utilizzate per rappresentare lo stato di raggiungimento degli obiettivi operativi sono: efficacia, efficienza e stato delle risorse. Si suggerisce di sperimentare anche l'utilizzo di indicatori di qualità percepita anche interna, ove possibile.
- Attualmente non sono previsti collegamenti espliciti tra risorse finanziarie e umane e obiettivi di performance; l'OIV suggerisce di valutare in prospettiva un'integrazione più diretta.
- L'OIV, alla luce della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, consiglia di individuare ed evidenziare le modalità di sviluppo o potenziamento delle competenze in merito alle 5 aree strategiche individuate dalla Direttiva.

Trieste, 6 maggio 2025

Piergiorgio Gabassi