

Relazione della Visita alle Sezioni INGV del Consiglio Scientifico Allegato Verbale n.1/2026

Dal gennaio 2025 al febbraio 2026 il Consiglio Scientifico (CS) ha visitato tutte le Sezioni dell'INGV, secondo il seguente calendario:

21-23 gennaio 2025	Sezioni di Roma1, Roma2 e Osservatorio Nazionale Terremoti
28 febbraio 2025	Sezione di Pisa
10 marzo 2025	Sezione di Milano
17 marzo 2025	Sezione di Bologna
7 maggio 2025	Osservatorio Etneo a Catania
8 maggio 2025	Sezione di Palermo
27 maggio 2025	Osservatorio Vesuviano a Napoli
10 febbraio 2026	Sezione Irpinia

Lo scopo delle visite è stato quello di apprendere le competenze e le risorse che risiedono nelle diverse Sezioni direttamente dal personale, al fine di migliorare la conoscenza che il CS ha delle diverse realtà dell'Ente, così da contribuire in modo puntuale alle richieste consultive proprie delle sue attività. Le visite hanno fornito inoltre l'occasione di dialogare direttamente con il personale delle diverse Sezioni, sentire le principali necessità e discutere su possibili azioni di miglioramento o risoluzione delle principali problematiche evidenziate. Le visite sono state, infine, una preziosa occasione per visitare le infrastrutture di ricerca e di sviluppo tecnologico presenti nelle varie Sezioni.

In preparazione delle visite, il CS ha interagito con i Direttori delle Sezioni, chiedendo loro di organizzare gli incontri seguendo un programma che garantisse di avere il tempo per un incontro aperto con il personale e anche per la visita delle infrastrutture, ove applicabile.

Il CS ha anche chiesto ai Direttori di svolgere il ruolo di *chair* durante gli incontri e di fornire informazioni seguendo uno schema predefinito, che rendesse quanto appreso e discusso durante le visite stesse, omogeneo e confrontabile, per familiarizzare più velocemente con le peculiarità di ciascuna Sezione. In particolare sono state richieste informazioni sul numero di dipendenti, la distribuzione di genere e le qualifiche del personale, i laboratori e la strumentazione, il loro grado di utilizzo interno ed esterno e la produttività scientifica (articoli, alta formazione, terza missione, ecc.), seguendo questo schema:

- Ricerca
- Servizio
- Tecnologia
- Finanziamenti
- Criticità e Prospettive future

In ogni Sezione od Osservatorio il CS ha avuto l'opportunità di visitare laboratori, officine, locali tecnici e uffici, di assistere alla descrizione delle attività di ricerca attraverso presentazioni effettuate dai Direttori stessi e/o dai RUF, seguite da una discussione plenaria che ha permesso uno scambio con tutto il personale. Il CS desidera ringraziare tutti i Direttori

e tutto il personale delle diverse Sezioni per la disponibilità mostrata al dialogo aperto e per la cordialità nell'accoglienza.

In questa relazione si riassume quanto emerso dalle visite. L'impressione generale è quella di un Istituto nel quale si svolge una grande varietà di attività di ricerca, accompagnata da un importante sviluppo tecnologico, a dimostrazione di quanto siano numerose le competenze e di quanto sia forte la motivazione del personale di ricerca e del personale tecnico e amministrativo.

Punti emersi:

– da tutte le visite emerge una **grande vitalità**, dimostrata soprattutto dalle numerose attività svolte e dalla volontà sempre presente di apertura verso un pubblico di ascoltatori più ampio (scuole, cittadinanza, etc.). Tuttavia è anche evidente che lo sviluppo tecnologico e le numerose infrastrutture associate non sono spesso messe adeguatamente a sistema, anche al fine di una loro valorizzazione (ad esempio tramite una raccolta sistematica degli accessi che quantifichi l'impatto delle singole infrastrutture). In molti casi si osserva che l'attività di sviluppo tecnologico viene svolta su tematiche simili contemporaneamente in diverse Sezioni (ad esempio l'utilizzo delle fibre ottiche, la presenza di una flotta droni con utilizzo in campi simili, ecc.), senza il necessario coordinamento tra i diversi gruppi di ricerca. Inoltre, l'investimento umano e finanziario sullo sviluppo tecnologico raramente porta alla realizzazione di brevetti, che potrebbero invece essere maggiormente incentivati dall'Istituto.

– **molteplicità di attività scientifiche**: in tutte le Sezioni emerge l'orgoglio di fare scienza e la passione che muove il personale; molti sono i tentativi di alimentare la multidisciplinarietà (anche se non sempre viene percepita come una scelta premiante).

– **collaborazione**: dove si creano connessioni e discussioni (attraverso progetti, seminari, workshop, ecc.) si attivano collaborazioni fruttuose; in alcune Sezioni spicca la capacità progettuale e la capacità di favorire collaborazioni interne ed esterne. In diversi casi, si nota, comunque, ancora un certo isolamento di alcuni gruppi, forse fisiologico. Emerge dalle discussioni generali della maggior parte delle Sezioni una forte richiesta di ufficializzare organismi interni di coordinamento a livello di Ente.

– **laboratori**: estremamente positiva la condivisione di strumentazione, dispositivi, servizi e laboratori tramite TransNational Access (TNA), così come promossa dalla Commissione Europea; sarebbe importante estendere queste iniziative a tutte le infrastrutture INGV. In particolare, le infrastrutture sono uno dei fiori all'occhiello dell'Istituto, rendendolo unico nel panorama della ricerca italiana nelle Scienze della Terra e dello spazio circumterrestre. Proprio per questo l'Ente dovrebbe valorizzarle al meglio. La politica di apertura di queste infrastrutture verso l'esterno può anche far aumentare fortemente la produttività scientifica dell'Ente e il numero di collaborazioni, sia nazionali che internazionali.

– criticità per l'**arruolamento del personale**, sia scientifico/tecnico che amministrativo, anche su fondi di progetto: in tutte le Sezioni si lamenta questa difficoltà, anche a fronte della

prospettiva di poter gestire e usare al meglio ciò che è stato acquisito (laboratori, strumenti, etc.) tramite i numerosi progetti e fondi disponibili negli ultimi anni (es. PNRR). Questo aspetto pesa sull'attività scientifica perché nell'ordinario e nei progetti si richiede a ricercatori/tecnologi di svolgere attività gestionali e amministrative onerose, che distolgono dal coordinare la parte scientifica s.s.. Questo aspetto pesa ancor più dove si svolge molta attività di servizio. La programmazione del reclutamento di nuovo personale presentata dai Direttori di Sezione, anche tramite il PTA, talvolta viene disattesa, non trovando riscontro tra le posizioni messe a bando e quelle effettivamente richieste. E' fortemente sentita in quasi tutte le Sezioni la mancanza in Amministrazione Centrale di un *Grant Office*, che si occupi di favorire l'arruolamento e l'inserimento di personale di nazionalità non italiana, di tradurre i bandi di concorso in inglese e più in generale anche di occuparsi di attività di promozione verso l'esterno, come fanno in questo senso uffici simili presenti nelle Università e in altri grandi enti di ricerca. In alcuni casi si dichiara la scarsa attrattività dell'INGV nell'arruolamento di personale tecnico.

– **criticità nella discussione interna** e circolazione delle idee, dei dati, delle informazioni e delle attività: esistono ovunque numerosi tavoli, board, gruppi di lavoro che si occupano di questi aspetti, ma sono quasi tutti legati a una singola attività e a specifici obiettivi e spesso afferenti a una singola sede o Sezione; questi costituiscono un tentativo di coordinare attività trasversali, ma al momento non sembra sopperiscano alla mancanza di scambio e discussione orizzontale, all'interno e tra Dipartimenti. In particolare, si lamenta la mancanza di una chiara definizione di tali strutture trasversali a livello di Ente, con un loro riconoscimento e inserimento all'interno dei diversi processi consultivi e decisionali. L'interazione tra Sezioni, Centri, Dipartimenti, ecc. è spesso definita difficile. Alcune attività di ricerca sono effettuate in più Sezioni, senza che ci sia ne' confronto ne' collaborazione, col rischio che esperienze acquisite, ma non condivise, procurino una dispersione di risorse e il mancato raggiungimento degli obiettivi o quanto meno una loro minore finalizzazione. Gli Obiettivi Specifici (OS) utilizzati nel Piano Triennale di Attività (PTA), ammesso che siano sempre rappresentativi, non hanno un Referente nelle diverse Sezioni, con il risultato che il raggiungimento degli OS dipende dal coordinamento dei soli Direttori di Dipartimento, rendendo difficile fare rete, come sarebbe necessario.

– **dati**: la politica dei dati INGV, regolata da un disciplinare (definito grazie al lavoro di tanti ricercatori, tecnici e tecnologi), non è ancora applicata a tutti i dati prodotti dall'istituto. Talvolta il disciplinare sembra non essere noto o, se noto, è disatteso. Il Dipartimento Vulcani risulta essere quello con un maggior numero di aspetti migliorabili relativamente a questo tema, forse anche in relazione alla sensibilità di alcuni dati che necessiterebbe forse di politiche di condivisione più specifiche, ma sempre coerenti col disciplinare. Viene infine manifestata la mancanza di un Repository unico per i dati INGV.

– **valutazione delle attività**: per *call* di progetti interni e per la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR), il personale dell'Ente non ha ancora una chiara idea dei metodi e criteri di valutazione relativi a ciascun tipo di prodotto. Non sembra esistere un processo di

valutazione dei risultati della progettualità formulato per guidare scelte successive, come, per esempio, la strategia di utilizzo dei finanziamenti ordinari e straordinari dell'INGV.

- **progressione delle carriere:** la poca chiarezza dei criteri di valutazione è stata definita come una criticità anche relativamente al percorso di progressione delle carriere in quanto in ogni bando vengono adottati criteri differenti rispetto alle precedenti tornate concorsuali. Sarebbe per questo auspicabile una maggior standardizzazione nelle richieste dei bandi e nei criteri di valutazione da adottare.

– **borse di Dottorato:** il personale INGV lamenta una carente e a volte manchevole informazione sulla modalità di assegnazione delle borse di Dottorato a finanziamento INGV. Ciò rende impossibile un razionale miglioramento delle proposte in successive *call*. In alcune Sezioni, le borse di Dottorato sono state finanziate con fondi di progetti, pratica che probabilmente potrebbe essere in qualche modo incentivata dall'Ente.

– **programmazione:** in alcuni casi (r)esistono molteplici attività di ricerca nonostante l'esiguo personale dedicato. Alcune attività (ad es. la sismologia storica) si stanno estinguendo a causa della mancanza di rinnovamento del personale competente, altre faticano a inserirsi negli OS. Per il personale è quindi difficile fare delle scelte se non sono chiare la programmazione e le eventuali linee prioritarie (o comunque di interesse prominente) dell'Ente. Mentre vengono giustamente lasciati liberi i ricercatori di organizzare e finalizzare le proprie ricerche, con la conseguente focalizzazione spesso verso le tematiche di ricerca più "richieste" in termini di possibilità di finanziamento e di pubblicazione, l'Ente dovrebbe forse definire anche delle linee di ricerca strategiche per la propria attività da salvaguardare seguendo politiche dedicate.

– **Infrastrutture:** viene in generale rimarcata una carenza nella gestione e nella valorizzazione coordinata delle infrastrutture. Sono inoltre spesso messi in evidenza problemi nella sostenibilità delle infrastrutture (in special modo riguardo all'arruolamento di personale dedicato) e la carenza di finanziamenti dedicati al loro mantenimento, anche oltre il termine di chiusura dei progetti infrastrutturali.

– **Supporto gestionale e amministrativo:** si denota una percezione di scarso supporto, amministrativo e organizzativo, al personale di ricerca per la partecipazione a progetti competitivi esterni (per es. europei). Questo sembra rappresentare un fattore che scoraggia il personale ad assumere il ruolo di coordinamento in progetti di ricerca di grandi dimensioni.

I punti elencati sopra sono emersi nella discussione in ogni Sezione e Osservatorio e riguardano la qualità del modo in cui si potrebbe fare ricerca scientifica e tecnologica al meglio. Oltre a questi, localmente, sono state descritte anche altre criticità, non di minore importanza, che si ritiene potrebbero trovare una soluzione se venissero dapprima affrontate le questioni di carattere generale.

Con questo spirito, il CS si permette di proporre alcuni suggerimenti per possibili azioni proficue:

- Definire chiaramente la **strategia di Ente** ed eventuali linee prioritarie a supporto di ricerche di interesse prominente, anche se poco “remunerative” in termini di prodotti della ricerca chiaramente quantificabili e valutabili. La strategia andrebbe pensata almeno sul medio termine (5 anni), descrivendo gli obiettivi che si vogliono raggiungere in modo da favorire una discussione su come raggiungerli, e individuando anche chiaramente le risorse (finanziarie e di personale) allocate a questo scopo. In questa discussione dovrebbero essere coinvolti in prima persona i Direttori di Sezione, che hanno esperienza diretta dell’operatività dell’INGV, e i Direttori di Dipartimento che, insieme ai Direttori di Sezione, sono chiamati, sentito il personale delle strutture che coordinano, a delineare l’indirizzo scientifico e lo sviluppo tecnologico. In accordo con il Presidente e il CdA, tale supporto potrebbe tradursi anche in una revisione dell’organizzazione dell’INGV e in un utilizzo condiviso delle risorse umane e finanziarie.
- Creare una **mappa delle infrastrutture**, utile a definirne l'utilizzo, il mantenimento, l'accessibilità e la valorizzazione, favorendo così una valutazione dell’Ente che possa valorizzare in modo adeguato anche questa ricchezza. Valutare se tale mappatura debba essere organizzata al livello nazionale oppure distinta in ciascun Dipartimento, considerato che diverse infrastrutture possono avere esigenze di gestione differenti. Date queste peculiarità è possibile anche ipotizzare un modello ibrido centralizzato/decentrato a seconda del tipo di infrastruttura.
- Favorire la creazione di **strutture trasversali** su problemi specifici (eventualmente anche riguardo alle singole infrastrutture), in modo da aumentare l’interazione tra i diversi gruppi di ricerca e le diverse Sezioni, integrando ufficialmente tali strutture nell’organizzazione dell’Ente e nei processi consultivi e decisionali.
- Istituire un **Grant Office** per aumentare il grado di internazionalizzazione dell’INGV che supporti il personale nell’individuazione di bandi di interesse per l’Ente, al fine di sottoporre proposte progettuali di successo a schemi di finanziamento europei ed extraeuropei. I Direttori di Dipartimento potrebbero in questo processo svolgere l’importante compito di sollecitare i singoli ricercatori a sviluppare questi progetti. Il *Grant Office* potrebbe inoltre occuparsi della pubblicazione di bandi di concorso in lingua inglese, facilitando così l’ingresso di studenti, post-doc e personale strutturato provenienti da tutto il mondo. Questo potrebbe essere realizzato in seno al Centro servizi progetti ricerca sviluppo dell’INGV.
- Migliorare la **comunicazione tra i decisori INGV e il personale**, a valle della valutazione di proposte progettuali rispondenti a bandi competitivi di Ente (es. Bando ricerca Libera, Pianeta Dinamico, ecc.) e a valle delle proposte di attivazione di borse di Dottorato sottomesse in collaborazione con Atenei nazionali ed internazionali. Questo permetterebbe a chi non ha visto approvata la propria proposta progettuale di comprendere quali siano stati gli elementi valutati negativamente e quindi di migliorare la qualità delle proposte.

- Continuare a consolidare le **interazioni e collaborazioni con le Università**. A questo proposito, potrebbero anche essere identificati alcuni Atenei come destinatari di una parte delle borse di Dottorato finanziate annualmente, così da creare collaborazione non sporadiche ma continuative sul medio termine. Potrebbe anche essere incentivato l'eventuale finanziamento di borse di Dottorato su fondi di progetti interni, per incrementare l'avvicinamento verso l'Ente di giovani motivati e preparati.
- Incrementare la **comunicazione e l'interlocuzione con i vertici dell'Ente** a valle dell'esito di procedure concorsuali di progressione delle carriere e nella sensibilizzazione del personale sui parametri di valutazione dell'INGV in preparazione, ad esempio, alla VQR.

Il CS dà la propria piena disponibilità a discutere i punti evidenziati con il Presidente, e con altre figure da Lui individuate, e a collaborare attivamente per la loro eventuale attuazione.