



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance 2016 ai sensi dell'articolo 10, comma 1 lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Approvazione

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 ottobre 2017, ha adottato a maggioranza con un astenuto la seguente deliberazione n. 144/2017 – Verb. 335

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 24, prot. AMMCNT-CNR n. 0023646 del 7 aprile 2015, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 29 aprile 2015, entrato in vigore in data 1° maggio 2015;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 43, prot. AMMCNT-CNR n. 0036411 del 26 maggio 2015, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del CNR e sul sito istituzionale del MIUR, in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale - n. 123 del 29 maggio 2015, entrato in vigore in data 1° giugno 2015;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i.;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “*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*” e s.m.i.;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, del 28 luglio 2010;

VISTA la delibera n. 16/2014 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2014 con la quale sono stati definiti, per i Direttori di Dipartimento e di Istituto, i parametri e i criteri di attribuzione della parte variabile della retribuzione a titolo di indennità di risultato;



VISTA la delibera n. 152/2015 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 15 settembre 2015 con la quale è stato aggiornato l'allegato 1 alla suddetta delibera n. 16/2014 che riporta i parametri e i criteri di attribuzione della parte variabile della retribuzione, a titolo di indennità di risultato per i Direttori di Dipartimento e di Istituto, per il biennio 2016-2017;

VISTO il decreto del Presidente del CNR, prot. AMMCNT-CNR n. 0040015 dell'11 giugno 2015, di costituzione della Commissione di esperti per la valutazione organizzativo-gestionale dei Direttori di Dipartimento e di Istituto del CNR, come modificata e integrata dal decreto del Presidente del CNR, prot. AMMCNT-CNR n. 0051963 del 27 luglio 2016;

TENUTO CONTO degli esiti dei lavori svolti dalla suddetta Commissione, che hanno determinato la graduatoria dei punteggi del grado di qualità delle prestazioni organizzativo-gestionale dei Direttori di Istituto del CNR;

VISTA la delibera n. 4/2016, adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 14 gennaio 2016, con la quale sono stati definiti e assegnati gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2016;

VISTA la delibera n. 25/2016, adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 3 febbraio 2016, con la quale è stato approvato il Ciclo integrato 2016-2018, comprensivo del Piano della Performance, del Programma per la Trasparenza e l'Integrità e del Piano di prevenzione della Corruzione;

VISTO il provvedimento d'urgenza del Presidente CNR n. 16/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0011763 del 22 febbraio 2016), di nomina del Direttore Generale facente funzioni;

VISTO il provvedimento del Presidente CNR n. 67/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0066599 del 7 ottobre 2016), di conferimento dell'incarico di Direttore Generale del CNR al Dott. Massimiliano Di Bitetto;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 33/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0014786 del 2 marzo 2016), con il quale sono stati definitivamente assegnati gli obiettivi per l'anno 2016 agli uffici e alle strutture dell'amministrazione centrale;

TENUTO CONTO della nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0058146 del 9 settembre 2016, con la quale sono state fornite istruzioni alle unità organizzative dell'amministrazione centrale per l'invio delle eventuali richieste di revisione ai suddetti obiettivi;

CONSIDERATO che il Direttore Generale ha approvato nel corso del 2016 parziali modifiche agli obiettivi di alcune unità organizzative dell'amministrazione centrale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 48/2011 (prot. AMMCNT-CNR n. 0049772 del 4 luglio 2011), di conferimento al Dott. Alessandro Preti dell'incarico di direzione dell'Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale, afferente alla Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 145/2013 (prot. AMMCNT-CNR n. 0082109 del 31 dicembre 2013), di conferimento al Dott. Angelo Grisanti dell'incarico di direzione dell'Ufficio dirigenziale Trattamento Previdenziale, afferente alla Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane;



VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 39/2015 (prot. AMMCNT-CNR n. 0035315 del 20 maggio 2015), di conferimento alla Dott.ssa Annalisa Gabrielli dell'incarico di direzione dell'Ufficio dirigenziale "Concorsi e Borse di Studio", afferente alla Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 1/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0000178 del 7 gennaio 2016), di conferimento al Dott. Giambattista Brignone dell'incarico di direzione dell'Ufficio dirigenziale Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici, afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 14/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0010718 del 17 febbraio 2016), di conferimento al Dott. Roberto Tatarelli di incarico dirigenziale ex art. 19, comma 6-quater, del D. Lgs.165/2001 per la direzione dell'Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo, afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale f.f. n. 20/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0012641 del 24 febbraio 2016), con cui il Direttore Generale medesimo ha assunto anche l'incarico *ad interim* di direzione dell'Ufficio Relazioni Europee e Internazionali, afferente alla Direzione Generale;

VISTO il decreto del Direttore Generale f.f. prot. AMMCNT-CNR n. 0059622/2016 del 9 settembre 2016, di attribuzione delle posizioni agli Uffici dirigenziali, alle Strutture di particolare rilievo ed alle Strutture amministrative non dirigenziali;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 65/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0066431 del 6 ottobre 2016), di affidamento al Dott. Giambattista Brignone di incarico *ad interim* dell'Ufficio Relazioni Europee e Internazionali afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 66/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0066432 del 6 ottobre 2016), di affidamento alla Dott.ssa Annalisa Gabrielli di incarico *ad interim* dell'Ufficio Supporto alla Programmazione Operativa afferente Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 82/2016 (prot. AMMCNT-CNR n. 0079276 del 29 novembre 2016), di conferimento al Dott. Pierpaolo Orrico di incarico dirigenziale ex art. 19, comma 6-quater, del D. Lgs.165/2001 per la direzione dell'Ufficio Servizi Generali, afferente alla Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture;

VISTA la delibera n. 71/2017, adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 24 maggio 2017, di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa a livello nazionale per il personale dipendente del Consiglio Nazionale delle Ricerche per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017;

VISTI i provvedimenti del Direttore Generale di attribuzione dei rispettivi incarichi di Direttore di Istituto, con i quali è stabilito che a titolo di corrispettivo dell'incarico è prevista una retribuzione di parte variabile non superiore a € 24.699,90, da attribuirsi in base ai criteri di cui alla sopra citata delibera del Consiglio di amministrazione n. 16/2014 del 30 gennaio 2014, s.m.i.;

CONSIDERATO che, nelle more dell'adozione di specifico provvedimento di un organico Sistema di misurazione e valutazione della performance e della sottoscrizione di un contratto integrativo sulla materia, per quanto riguarda i dirigenti amministrativi della sede centrale, l'amministrazione ha proceduto a un aggiornamento dei criteri contenuti nella delibera della Giunta



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Amministrativa del CNR n. 757 del 10 dicembre 1998, almeno per quanto attiene alle modalità operative di valutazione e alle metodologie di calcolo;

VISTA la delibera n. 85/2017 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 27 giugno 2017 con la quale è stato approvato il Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2016;

VISTA la nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0065343 dell'11 ottobre 2017, con la quale viene trasmesso il documento denominato "Relazione sulla Performance 2016";

DELIBERA

1. Di approvare la Relazione sulla Performance 2016, di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. di dare mandato al Presidente di verificare, in accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione, le risultanze della relazione di cui al punto 1, per finalizzare il testo ove necessario e approvarlo con proprio decreto;
3. con successivi provvedimenti del Direttore Generale saranno definite le somme da corrispondere a titolo di indennità di risultato per il Direttore del Dipartimento Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia, per i Direttori di Istituto e per i Dirigenti dell'amministrazione centrale, sulla base degli esiti delle valutazioni riportate nella Relazione di cui all'allegato 1.

IL PRESIDENTE

F.to digitalmente Massimo Inguscio

IL SEGRETARIO

F.to digitalmente Giambattista Brignone

VISTO DIRETTORE GENERALE

F.to digitalmente Massimiliano Di Bitetto

LR

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance
Anno 2016

09/10/2017

Presentazione della Relazione

La presente Relazione viene redatta, come da disposizione del vigente D. Lgs. n. 150/09, allo scopo di evidenziare, a consuntivo, con riferimento al 2016, i principali risultati organizzativi e individuali raggiunti. Nell'anno di riferimento il CNR è stato interessato da alcune novità di particolare rilievo, che hanno riguardato essenzialmente il contesto interno. Il 25 febbraio 2016 è intervenuta la nomina del nuovo Presidente dell'Ente, cui è seguita la nomina del Direttore Generale, del nuovo Consiglio scientifico generale, del nuovo Collegio dei Revisori dei Conti, del nuovo Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e Integrità dell'Ente, nonché avviate le procedure di rinnovo dell'Organismo Indipendente di Valutazione i cui componenti si sono formalmente insediati nei primi giorni del 2017.

Sempre all'interno, in attesa che fossero emanati i provvedimenti attuativi della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, sono proseguite le attività propedeutiche all'emanazione dei nuovi regolamenti. In particolare i Regolamenti del personale e su quello di contabilità, il cui iter di approvazione dovrebbe concludersi presumibilmente entro la fine dell'anno, stanno richiedendo un notevole sforzo di coordinamento, stante le consistenti sopravvenienze normative in materia di personale intervenute nel 2017.

Quando anche la cornice regolamentare interna sarà completata, si dovrebbe aprire uno scenario più stabile, meglio noto nelle responsabilità e nelle procedure sia per l'amministrazione centrale che per la rete scientifica.

Nel 2016 si è data ulteriore attuazione al Documento di Visione Strategica decennale. L'orizzonte del 2022 ci permette di programmare meglio le attività per attuare le quattro finalità strategiche:

- I. Potenziare e valorizzare la ricerca scientifica;
- II. Ampliare, irrobustire, qualificare la comunità di ricercatori;
- III. Concorrere alla realizzazione di un sistema italiano della ricerca scientifica;
- IV. Operare per lo sviluppo e la crescita del Paese.

Il passaggio dall'orizzonte strategico agli obiettivi operativi, ha trovato puntuale riscontro nell'azione amministrativa del 2016, con la definizione di 9 obiettivi che il Consiglio di

Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale¹, nonché 207 obiettivi gestionali, tutti formalmente assegnati alle diverse unità organizzative dell'amministrazione centrale. Grazie a questa logica a cascata, per il quarto anno consecutivo è stato possibile implementare alcune delle linee di indirizzo tracciate nel Documento di Visione Strategica.

Nel 2016, in linea di continuità con quanto accaduto l'anno precedente, gli esiti delle valutazioni individuali per il Direttore Generale e per le figure dirigenziali dell'amministrazione centrale hanno tenuto conto delle risultanze del processo di valutazione degli ambiti comportamentali (soft skill), ottenuti con la metodologia feedback 360°. Si tratta di una innovazione gestionale di notevole importanza, stante il diretto coinvolgimento nel processo di tutto il personale tecnico e amministrativo della sede centrale, che si ritiene di poter implementare ed estendere ulteriormente.

Altre novità hanno riguardato anche la rete scientifica, il cui processo di valutazione della performance organizzativo-gestionale ha visto la sua applicazione a un numero crescente di Direttori di Istituto. Nel 2016, infatti, il processo ha interessato sia un Direttore di Dipartimento che un numero complessivo di 91 Direttori di Istituto (erano 13 i Direttori di Istituto valutati nel 2013, passati a 63 nel 2014 e a 84 nel 2015). Si tratta di un esercizio ancora in fase di perfezionamento, basato sull'analisi delle relazioni elaborate dai direttori interessati e di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 152/2015. Con tale delibera, infatti, l'organo di indirizzo politico-amministrativo ha identificato gli ambiti di valutazione con riferimento alla responsabilità gestionale dei direttori, all'analisi degli andamenti di alcuni indicatori economico-finanziari presenti sul sistema contabile SIGLA, nonché agli esiti di alcune verifiche in merito al rispetto normativo di specifiche procedure.

Nell'ambito dei processi di valutazione della rete scientifica, che necessitano ancora di un percorso di graduale implementazione, va ricordato che con Decreto del Presidente CNR n. 0047485 dell'07 luglio 2016 si è provveduto a rivedere la composizione della Commissione di esperti incaricati di svolgere la valutazione organizzativo – gestionale dei Direttori di Istituto². Al termine dei lavori, conclusi nel mese di agosto del corrente anno, la Commissione ha elaborato la graduatoria finale delle performance delle strutture scientifiche che viene riportata nella presente relazione.

¹ L'elenco dettagliato è riportato nella deliberazione di C.d.A. n. 4 del 14 gennaio 2016. Tali obiettivi, programmati a fine 2015, sono stati successivamente tutti confermati anche dopo il cambio di vertice avvenuto a febbraio 2016.

² In considerazione del nuovo ruolo assunto dai Direttori di Dipartimento all'interno della Commissione di valutazione, si è deciso di rinviare a un successivo provvedimento la composizione della Commissione cui affidare il compito di valutare la performance dei Direttori di Dipartimento stessi.

L'amministrazione è consapevole delle difficoltà insite nei processi valutativi che inevitabilmente coinvolgono due diversi ambiti (quello scientifico e quello amministrativo), il cui ancoraggio non è ovviamente di natura deterministica. Difficoltà che sono acute dall'orizzonte temporale dell'annualità, prevista per il profilo gestionale, che mal si concilia con gli orizzonti più lunghi (2-3 anni) del profilo scientifico. A tal proposito, come la stessa ANVUR ha prospettato, potrebbe risultare opportuno che la responsabilità scientifica sia valutata e misurata ad intervalli di tempo di medio-lungo periodo, atteso che la ricerca può subire rilevanti variabilità nel periodo breve. È inoltre opportuno che una componente della remunerazione dei responsabili di strutture sia valorizzata in modo differenziale in funzione dei risultati, rispettivamente, scientifici e gestionali, eventualmente con scadenze diversificate (annuali per il profilo gestionale, ogni 2-3 anni per il profilo scientifico).

Per quanto concerne le novità provenienti dall'ambiente esterno, va ricordato che nel 2016 l'ANVUR ha concluso il proprio processo di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2011-2014, i cui esiti sono stati pubblicamente presentati dall'Agenzia in un Rapporto finale del 21 febbraio 2017³.

Lo Schema di Decreto ministeriale per il riparto del Fondo Ordinario per gli Enti e le istituzioni di ricerca (FOE), presentato dal Governo per l'anno 2016, pur essendo stato presentato all'esame del Parlamento in anticipo rispetto agli anni precedenti, ha subito una decurtazione rispetto agli anni passati. Per l'anno 2016 è stata stanziata al CNR una somma complessiva di € 555.490.294 (nel 2015 analogo stanziamento ammontava a 563 milioni) così ripartita:

Assegnazione ordinaria	€ 505.967.000
Attività di ricerca a valenza internazionale	€ 24.273.294
Progettualità di carattere straordinario	€ 25.250.000
Totale	€ 555.490.294

Il Programma Nazionale di Ricerca 2015-2020 (PNR), approvato formalmente dal CIPE il 1 maggio 2016, sebbene presenti novità importanti e una dote iniziale di risorse per il primo triennio di intervento di circa 2,5 miliardi di euro, stenta ad entrare in piena operatività. Le prime misure di attuazione sono state stanziate per la promozione di 230 dottorati innovativi, per l'attrazione di ricercatori di eccellenza e misure di supporto agli studiosi italiani che intendano partecipare ai

³ Il Rapporto finale è consultabile sul sito dell'ANVUR (www.anvur.org) nella sezione "VQR 2011-14 – Risultati VQR".

bandi europei. È stata avviata anche la programmazione dei cluster tecnologici nazionale, con la costituzione di 4 nuovi *cluster* (*Made in Italy*, *Beni Culturali*, *Energia* e *Blue Growth*), in aggiunta ai dodici già esistenti.

Va ricordato, infine, che nel corso del 2016 sono intervenute due modifiche legislative di notevole importanza:

- il D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 recante *“Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”*. In particolare, l’articolo 17 prevede che, ferma restando la valutazione compiuta dal singolo Ministero vigilante, in ordine alla missione istituzionale di ciascuno degli Enti, l’ANVUR debba redigere apposite linee guida in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali, di concerto con la Consulta dei Presidenti degli Enti di Ricerca. Ulteriore elemento rilevante, i cui sviluppi meriteranno massima attenzione, è la conferma sulla previsione secondo cui, ai fini della ripartizione del FOE, il MIUR terrà anche conto della valutazione della qualità dei risultati della ricerca, effettuata dall’ANVUR.
- il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 recante *“Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”*, in cui viene attribuito al Dipartimento della Funzione Pubblica un nuovo ruolo di indirizzo all’interno della nascente Rete Nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche.

In attesa che il quadro normativo e regolamentare si definisca meglio ed entri nella piena operatività, l’ANVUR ha pubblicato sul proprio sito internet un documento di indirizzo contenente *“Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca”*. Le linee guida rappresentano però un primo passo che l’ANVUR compie nel suo nuovo ruolo, in quanto dovranno essere coordinate con gli indirizzi che il Dipartimento della funzione pubblica dovrà elaborare⁴.

Il quadro generale di riferimento, caratterizzato da forti incertezze sul fronte finanziario e normativo, è ancora lontano dal potersi considerare stabile e con regole chiare.

⁴ Si evidenzia che non risulta ancora formalizzato alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall’applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del citato articolo 74, comma 4, del D. Lgs. 150/2009.

L'anno trascorso ha risentito di questa indeterminatezza di fondo, legata anche alle incertezze derivanti dal perimetro normativo di riferimento.

Peraltro, come molte amministrazioni pubbliche ed enti di ricerca, il CNR risente delle difficoltà nella gestione delle risorse umane derivanti da un quadro normativo al cui contesto concorrono il diritto amministrativo, il diritto del lavoro in generale, il diritto del lavoro speciale, le norme anticorruzione e quelle di finanza pubblica. Un coacervo di discipline che non esiste nel settore privato e che rende la gestione delle risorse umane nella PA un complesso esercizio manageriale.

Nel presentare la Relazione sulla performance bisogna tener conto di tutte queste difficoltà operative. Difficoltà che si sono acuite per alcune criticità di carattere economico e finanziario, rese manifeste tra la fine del 2016 e l'anno in corso, che hanno portato a pesanti tagli di bilancio nelle dotazioni degli Istituti e degli Uffici amministrativi. Problemi di bilancio di cui il nuovo Presidente e gli attuali vertici amministrativi si stanno facendo carico di affrontare e risolvere.

Occorrerà fare sforzi nella dimensione dell'efficienza gestionale ed esercitare un monitoraggio continuo, anche con il contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione del CNR, sull'intero ciclo della performance, così come delle altre riforme che impattano sugli EPR. Tale monitoraggio, anche su aspetti da gestire in via sperimentale, consentirà di modulare i correttivi organizzativi interni, contabili e amministrativi. L'attuazione annuale del ciclo della performance all'interno dell'Ente, nonostante le difficoltà di implementazione, non si è ancora pienamente trasformata in modello organizzativo e regolamentare, sebbene in alcuni casi ha contribuito a creare una cultura condivisa.

Con la presentazione di questa Relazione si conclude il sesto ciclo di gestione della performance del CNR. Un ciclo complesso, articolato, che può ancora migliorare. Dare conto al cittadino di tutto quanto attua un ente di ricerca delle dimensioni del CNR, comporta necessariamente una scelta di dati e una selezione di quelli più significativi. In tal senso, in questa Relazione si vuole dare una rappresentazione sintetica e la più esaustiva possibile. Per quanto è stato possibile, i risultati presentati sono stati aggregati in forma sistemica, estraendoli dalle migliaia di informazioni e dati che ogni anno il CNR produce e che possono essere liberamente consultati sul nostro sito internet www.cnr.it.

IL DIRETTORE GENERALE

Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder esterni

L'organizzazione interna delle strutture

Le attività del CNR si articolano in macro-aree di ricerca scientifica e tecnologica. I Dipartimenti sono le unità organizzative delle macro aree, con compiti di programmazione, coordinamento e vigilanza. Tutte le attività di ricerca dell'Ente sono organizzate nei seguenti 7 Dipartimenti.

I dipartimenti sono unità organizzative definite in ragione delle diverse macro aree di ricerca scientifica e tecnologica in cui è strutturato l'Ente. Essi costituiscono le unità previsionali di base (UPB) in cui è articolato il preventivo finanziario dell'Ente unitamente alle UPB "Ricerca spontanea a tema libero" e "Amministrazione dell'Ente".

Le unità previsionali di base sono le seguenti:

1. Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente;
2. Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti;
3. Scienze bio-agroalimentari;
4. Scienze biomediche;
5. Scienze chimiche e tecnologie dei materiali;
6. Scienze fisiche e tecnologie della materia;
7. Scienze umane e sociali, patrimonio culturale
8. Amministrazione dell'Ente.

Il CNR si articola in 112 sedi territoriali e 16 aree della ricerca di cui 2 istituende. Nel suo complesso vi lavorano 8.475 unità di personale, di cui il 90% dedicate alla ricerca (ricercatori/tecnologi e tecnici specializzati). L'amministrazione centrale è localizzata a Roma, dove lavorano circa 700 unità di personale che svolgono prevalentemente attività amministrativa.

Articolazione territoriale del CNR

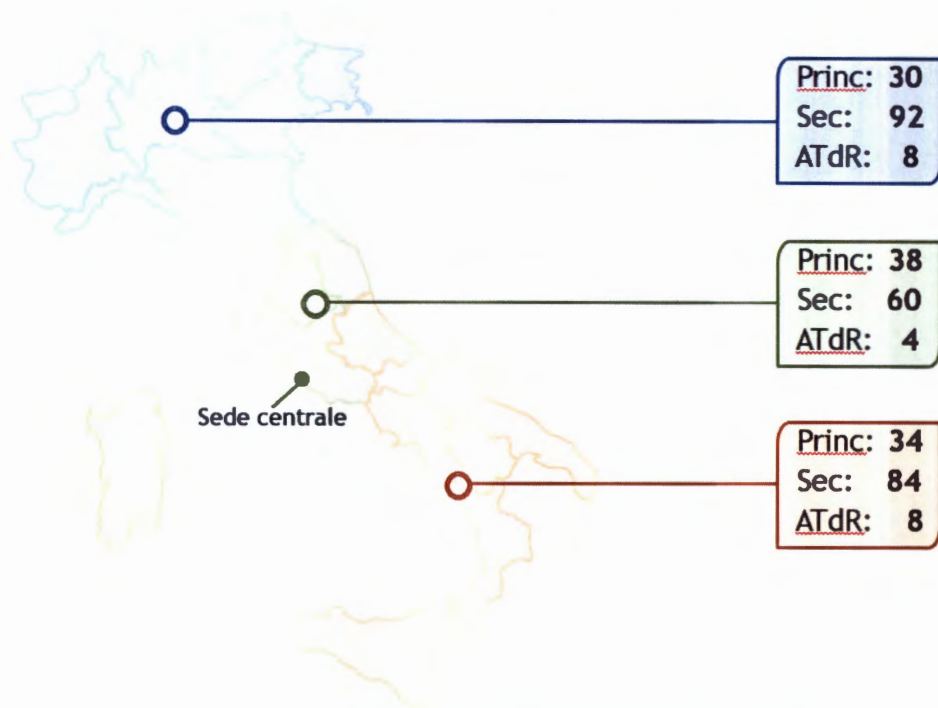


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

Organigramma generale dell'Ente



Figura 2 - Organigramma del CNR

Distribuzione del personale (2016)

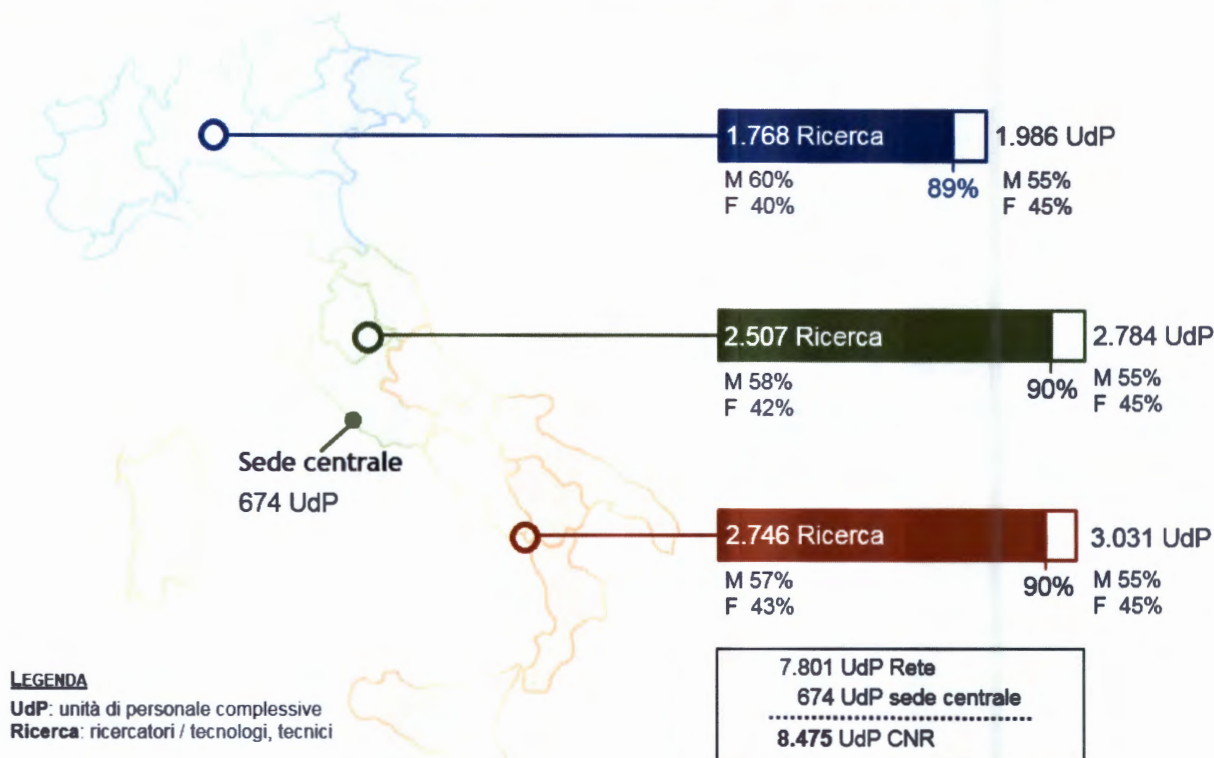


Figura 3 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: Rendiconto Generale 2016)

L'organigramma dell'Amministrazione Centrale

A seguito dell'approvazione della proposta di nuova organizzazione del 2014, è stato definito un nuovo organigramma dell'amministrazione centrale. La riorganizzazione ha identificato le cinque aree funzionali dell'Amministrazione:

- supporto alle funzioni della Direzione Generale e della Presidenza;
- gestione delle risorse umane;
- supporto alla rete scientifica e gestione delle infrastrutture;
- programmazione finanziaria, bilancio e controllo;
- valorizzazione della ricerca e innovazione interna.

Queste funzioni vengono svolte dalla Direzione Generale, due Direzioni Centrali, dieci Uffici dirigenziali e diciassette fra Strutture di particolare rilievo e Uffici non dirigenziali.

Organigramma dell'Amministrazione Centrale

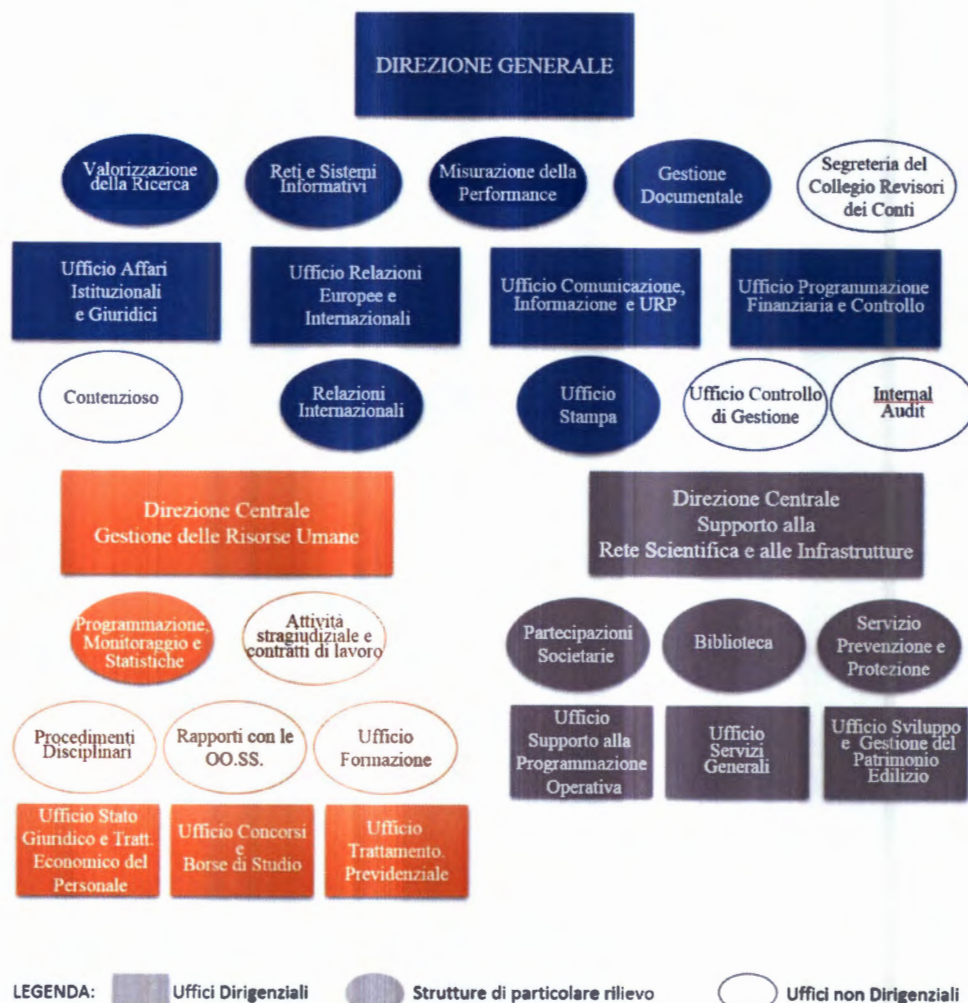


Figura 4 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale

Per conoscere i dettagli sugli incarichi amministrativi di vertice, sugli incarichi di direzione dell'amministrazione centrale e della rete scientifica (Dipartimenti e Istituti), nonché avere informazioni su tutte le altre posizioni organizzative, è possibile consultare la sezione "Amministrazione Trasparente", all'interno del sito istituzionale dell'ente www.cnr.it

Lo stato di salute finanziaria

Di seguito viene rappresentato il totale delle entrate dell'Ente al fine di evidenziare lo stato di salute finanziaria, rimandando un esame più approfondito al Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2016 con delibera n. 85/2017⁵.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, nel 2016 ammontano ad euro 814.449.425,72 (+3,15% rispetto al 2015) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente:

Descrizione	Entrate accertate			
	2015	2016	variazioni rispetto al 2015	%
Trasferimenti dal MIUR	563.095.972,00	587.292.155,71	24.196.183,71	4,30
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	99.021.339,08	103.440.432,39	4.419.093,31	4,46
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	49.365.312,73	49.070.957,80	-294.354,93	-0,60
Altri trasferimenti correnti	15.500.551,96	12.161.492,37	-3.339.059,59	-21,54
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	51.920.134,73	51.055.107,84	-865.026,89	-1,67
Altre entrate	10.664.917,73	10.344.897,21	-320.020,52	-3,00
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	0,00	81.182,40	81.182,40	
Accensione mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	0,00	1.003.200,00	1.003.200,00	
Totale entrate accertate	789.568.228,23	814.449.425,72	22.443.358,11	3,15

Tabella 1 –Entrate accertate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2016)

Nella tabella si evidenzia, quindi, un incremento delle entrate complessive rispetto al 2015 (+3,15%). Di rilievo è stato l'aumento dei trasferimenti dal MIUR legato al piano straordinario per le nuove assunzioni (circa € 3 milioni) ed il finanziamento dei progetti premiali relativi all'annualità 2014.

⁵ Il testo del consuntivo 2016 è disponibile sul sito:

http://www.cnr.it/sitocnr/IIICNR/DocumentiIstituzionali/DocumentiBilancio/Bil_Cons/ContoConsuntivo.html

Le spese impegnate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 796.231.651,39 (-11,60% rispetto al 2015).

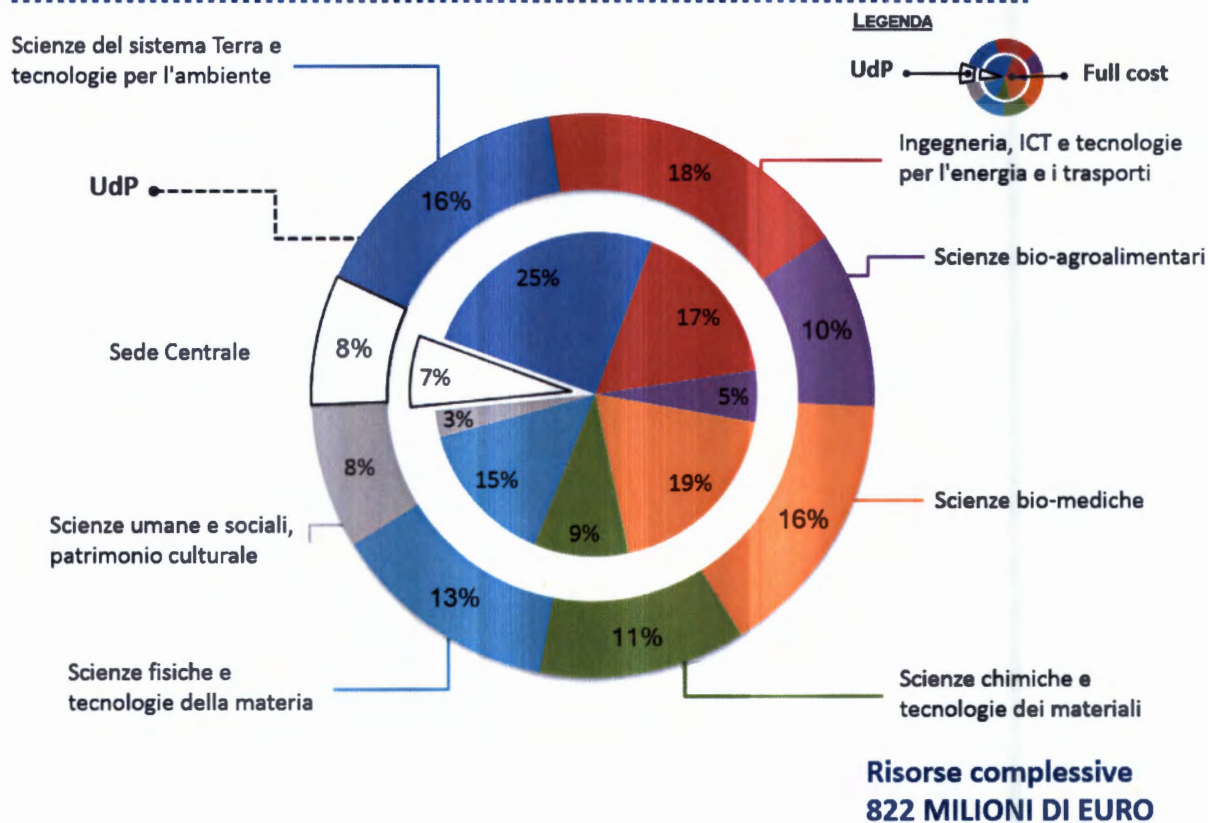
Descrizione	Spese impegnate		
	2015	2016	variazioni rispetto al 2015
Redditi da lavoro dipendente	526.447.765,84	497.466.207,62	-28.981.558,22
Imposte e tasse a carico dell'ente	28.571.485,65	30.996.184,32	2.424.698,67
Acquisto di beni e servizi	303.718.418,58	155.269.717,29	-148.448.701,29
Trasferimenti correnti	4.665.094,04	78.621.591,29	73.956.497,25
Interessi passivi	1.018.021,23	701.825,68	-316.195,55
Rimborsi e poste correttive delle entrate	0,00	2.238.942,81	2.238.942,81
Altre spese correnti	3.578.065,60	7.249.853,72	3.671.788,12
<i>Totale spese correnti</i>	<i>867.998.850,94</i>	<i>772.544.322,73</i>	<i>-95.454.528,21</i>
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	28.981.463,16	20.137.739,29	-8.843.723,87
<i>Totale spese in conto capitale</i>	<i>28.981.463,16</i>	<i>20.137.739,29</i>	<i>-8.843.723,87</i>
Acquisizioni di attività finanziarie	379.500,00	868.035,76	488.535,76
<i>Totale spese per incremento attività finanziarie</i>	<i>379.500,00</i>	<i>868.035,76</i>	<i>488.535,76</i>
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	3.380.000,00	2.681.553,61	-698.446,39
<i>Totale rimborso prestiti</i>	<i>3.380.000,00</i>	<i>2.681.553,61</i>	<i>-698.446,39</i>
Totale spese impegnate	900.739.814,10	796.231.651,39	-104.508.162,71

Tabella 2 -Spese impegnate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2016)

Le uscite hanno avuto una notevole contrazione rispetto all'esercizio 2015, sicuramente derivante sia dalle procedure di razionalizzazione degli acquisti messe in atto, che dal mutato contesto macro economico.

Nel grafico che segue si evidenzia il confronto tra la ripartizione del personale e le risorse destinate nell'anno 2016 per singolo dipartimento.

Risorse per Dipartimento (2016)



La Performance di Ente – anno 2016

Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti

Al fine di disegnare una nuova strategia di lungo termine per l'Ente, in attuazione del decreto di riforma degli enti di ricerca del 2009, con la delibera n. 50, dell'8 maggio 2013, l'organo di indirizzo politico amministrativo ha adottato definitivamente il "*Documento di Visione Strategica decennale 2013-2022*" (DVS)⁶.

All'interno del Documento (DVS), sono richiamate quattro finalità strategiche, con i rispettivi *outcome* attesi.

- I. Finalità strategica: Potenziare e valorizzare la ricerca scientifica
- II. Finalità strategica: Ampliare, irrobustire, qualificare la comunità di ricercatori
- III. Finalità strategica: Concorrere alla realizzazione di un sistema italiano della ricerca scientifica
- IV. Finalità strategica: Operare per lo sviluppo e la crescita del Paese

Volendo agganciare le quattro finalità strategiche descritte nel Documento di Visione Strategica alla performance dell'intera amministrazione CNR, potremmo rappresentare i principali risultati ottenuti nel 2016, misurando così l'*output* rispetto alla strategia data.

In un'ottica di coerenza con le finalità strategiche di Ente, formulate nel Documento di Visione Strategica (DVS) 2013-2022, gli obiettivi assegnati al DG possono essere letti come la declinazione, per l'anno 2016, degli obiettivi strategici del CNR, dai quali sono stati fatti discendere, in una logica di cascata, gli obiettivi operativi assegnati agli uffici/strutture dell'amministrazione.

Considerando che le metodologie di misurazione dei risultati delle attività di ricerca (*performance scientifica*) seguono altre logiche e metriche⁷, di seguito vengono presentate le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e messi in evidenza i principali *output* dell'amministrazione centrale dell'ente, con riferimento ai soli risultati gestionali e amministrativi (*performance gestionale e*

⁶ Per approfondimenti sul DVS 2013-2022 si rinvia alla sezione amministrazione trasparente del sito CNR, sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali".

⁷ Per approfondimenti si rinvia alla documentazione relativa alla "Valutazione della Qualità della Ricerca – VQR", elaborata dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca e disponibile sul sito www.anvur.org

amministrativa), intesi come servizi di supporto generali, specifici e trasversali alle attività istituzionali.

In considerazione dell'importanza delle tematiche in questione, si evidenziano i seguenti risultati gestionali conseguiti.

- **Output relativi alle risorse umane**

- Assunzione di 82 unità di personale con profilo ricercatore, ai sensi del Decreto 105/2016 del MIUR (reclutamento di giovani eccellenze);
- Ipotesi di Accordo in merito alle progressioni economiche secondo l'art.54 del CCNL 1998-2001, per il personale dei livelli IV-VIII.

- **Output relativi alla razionalizzazione delle spese**

- Risparmio tra il 3% e 5% rispetto all'anno precedente a seguito della finalizzazione dell'accentramento dei contratti relativi al funzionamento delle strutture CNR (es. ricontrattazione dei contratti di locazione passiva);
- Piano di razionalizzazione delle partecipate CNR.

- **Output relativi alle Aree di Ricerca**

- Procedura di evidenza pubblica per l'individuazione di un immobile da destinare agli Istituti situati a Catania, ovvero per la costituzione della nuova area della ricerca di Catania;
- Costituzione della nuova Area della Ricerca di Bari.

- **Output relativi alle attività istituzionali**

- Processo di definizione del nuovo Statuto dell'Ente;
- Creazione di un tavolo di discussione tra Rete scientifica (selezione di Direttori di istituto) e Amministrazione su temi quali il nuovo Piano di Gestione preliminare, il nuovo disciplinare delle Associazioni di ricerca, la performance individuale dei Direttori;
- Dialogo fra Amministrazione CNR e MIUR in merito alle attività di rendicontazione dell'attività progettuale.

L'avvio del ciclo di gestione della performance 2016-2017

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2015, durante la fase di programmazione delle attività scientifiche (Piano Triennale delle Attività), delle attività amministrative di supporto (Piano della Performance) e delle connesse risorse economiche (Bilancio previsionale), sono stati definiti gli obiettivi di ente e assegnati al Direttore Generale specifici obiettivi strategici per l'anno 2016.

Per approfondimenti di dettaglio, si rinvia alla seguente documentazione:

- Bilancio preventivo per l'esercizio 2016, adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 28 dicembre 2015 (Delibera n. 191/2015);
- Piano integrato Performance, Prevenzione della corruzione e Programma per la Trasparenza e l'Integrità, accorpati in un unico documento triennale 2016-2018, adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 3 febbraio 2016 (Delibera n. 25/2016);
- Piano triennale delle Attività 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 31 maggio 2016 (Delibera n. 66/2016);
- Piano triennale della Formazione 2017-2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 20 luglio 2016 (Delibera n. 93/2016).

L'Ente è impegnato nello sforzo di integrare sempre di più questi documenti di programmazione, i quali, tuttavia, hanno tempistiche di adozione diverse. Per quanto riguarda l'integrazione tra il ciclo della performance e quello della trasparenza, si evidenzia che a tutti i vertici della rete scientifica e a tutti i Direttori/Responsabili delle unità organizzative dell'Ente sono stati affidati compiti relativi all'attuazione del Programma per la Trasparenza e al progressivo adeguamento agli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013. Il tal modo, l'amministrazione è in grado di monitorare e misurare il grado di conformità dell'Ente alla normativa sulla trasparenza. Gli esiti di tali misurazioni, insieme ad altri fattori, vengono ponderati ai fini della valutazione della performance individuale.

Dall'insieme di quanto programmato nei suddetti documenti, per il 2016, sono discesi a cascata 9 obiettivi "strategici" assegnati al Direttore Generale con Delibera del C.d.A. n. 4 del 14 gennaio 2016, da cui sono scaturiti 207 obiettivi operativi. Tali ultimi obiettivi, definiti a seguito della raccolta/negoziante delle diverse proposte, sono stati inseriti nel Piano della Performance che il Direttore Generale ha presentato al C.d.A. per l'approvazione. Successivamente all'approvazione del Piano, con provvedimento del Direttore Generale n. 33 del 3 marzo 2016, sono stati assegnati in via definitiva alle unità organizzative dell'amministrazione centrale.

L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi

Come già detto in precedenza e come avvenuto negli scorsi esercizi gestionali, anche nel 2016 la programmazione delle attività organizzative dell'amministrazione (obiettivi operativi annuali) è stata declinata a partire dalla *mission* di Ente, dagli obiettivi strategici di lungo termine del Documento di Visione Strategica (DVS) 2013-2022 e dagli obiettivi strategici annuali assegnati al DG.

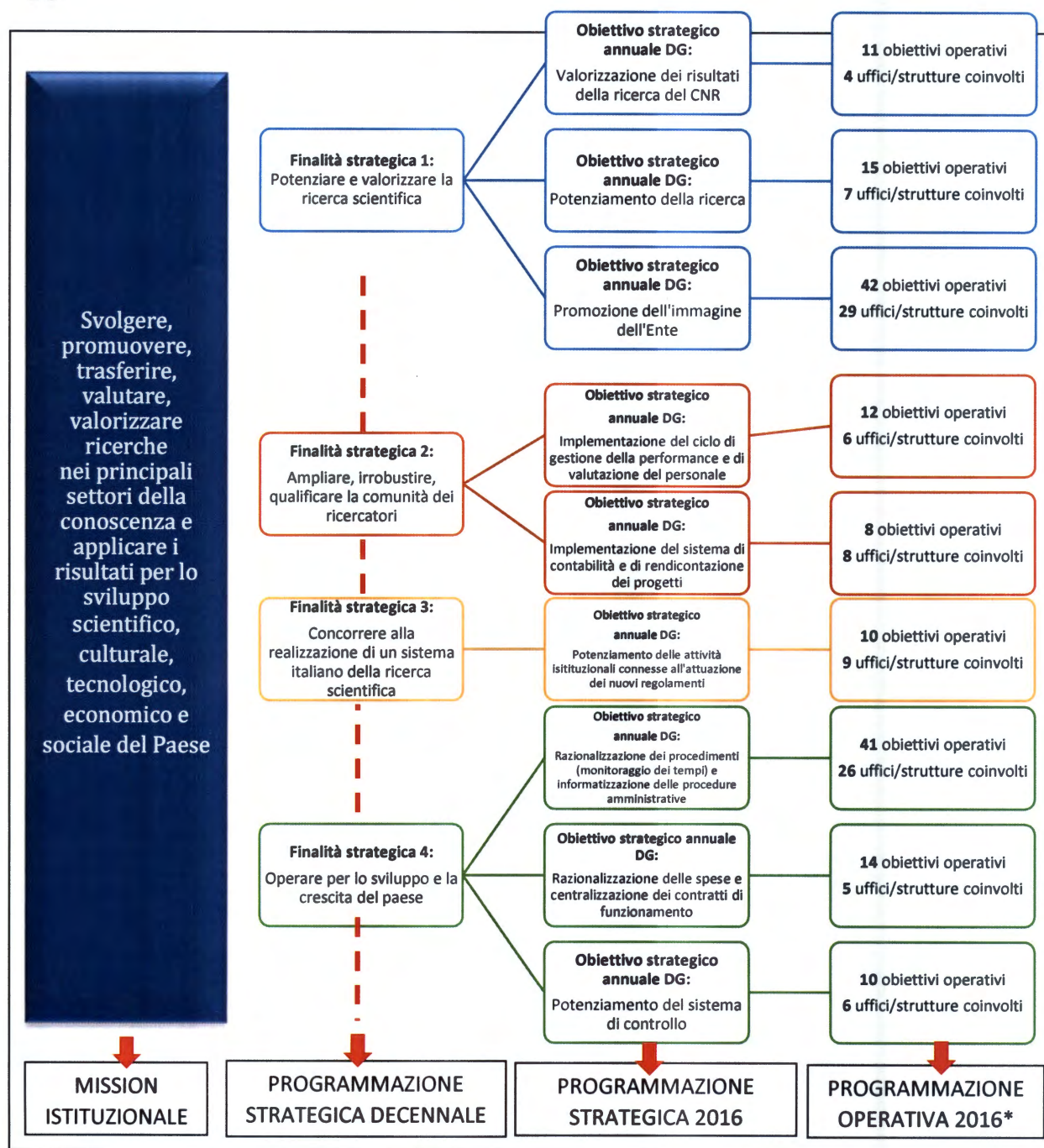


Figura 5 - Albero della performance 2016

In fig. 5 è rappresentato l'albero della performance con il *cascading* degli obiettivi, evidenziando il passaggio dalla programmazione strategica a quella operativa, oltre al dettaglio della numerosità degli obiettivi 2016 e delle strutture coinvolte. Occorre, comunque, precisare che ben 44 obiettivi operativi non sono riconducibili direttamente ad un obiettivo strategico del DG, per lo più per il loro carattere istituzionale (ovvero connesso ad attività ordinarie delle strutture amministrative).

La figura 6 mostra le percentuali di contribuzione dei 207 obiettivi operativi totali al raggiungimento degli obiettivi annuali del DG (ivi inclusi due obiettivi gestionali, nei quali convergono 44 obiettivi operativi).



Figura 6 - Percentuale di contribuzione degli obiettivi operativi delle strutture agli obiettivi annuali del DG

È possibile notare come le unità organizzative dell'amministrazione centrale siano state chiamate a impegnarsi in maniera preponderante alla razionalizzazione dei procedimenti e all'informatizzazione delle procedure amministrative (41 obiettivi operativi su questo tema e ben 26 strutture partecipanti su un totale di 30).

Altrettanta importanza è stata data alla promozione dell'immagine dell'Ente (42 obiettivi operativi per 29 strutture partecipanti); questo obiettivo del Direttore Generale, infatti, è stato prevalentemente realizzato attraverso azioni legate all'adeguamento del sito CNR alla normativa sulla trasparenza e l'anticorruzione, ritenuto strategico, nei confronti degli stakeholder esterni.

I 207 obiettivi operativi, che sono diventati obiettivi individuali assegnati ai direttori/responsabili delle varie strutture SAC, sono suddivisi secondo il seguente riparto:

- Direzione Generale - 89 obiettivi (43%);
- Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture - 62 obiettivi (30%);
- Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane - 56 obiettivi (27%).

Gli obiettivi operativi complessivamente assegnati nel 2015 erano 199, mentre nel 2014 erano stati 169; sebbene meno marcato si conferma, anche nel 2016, il trend in crescita della numerosità totale degli obiettivi già osservato lo scorso anno (dal 2014 al 2015 l'incremento è stato del +15%; dal 2015 al 2016 del +3,8%).

La distribuzione nel triennio 2014-2016 di tali obiettivi per centri di responsabilità di primo livello (la Direzione Generale e le 2 Direzioni Centrali) è rappresentata nella figura sotto riportata e dettagliata nella tabella 3, dove vengono riportate anche le variazioni sul numero di obiettivi operativi delle singole strutture nel triennio 2014-2016.

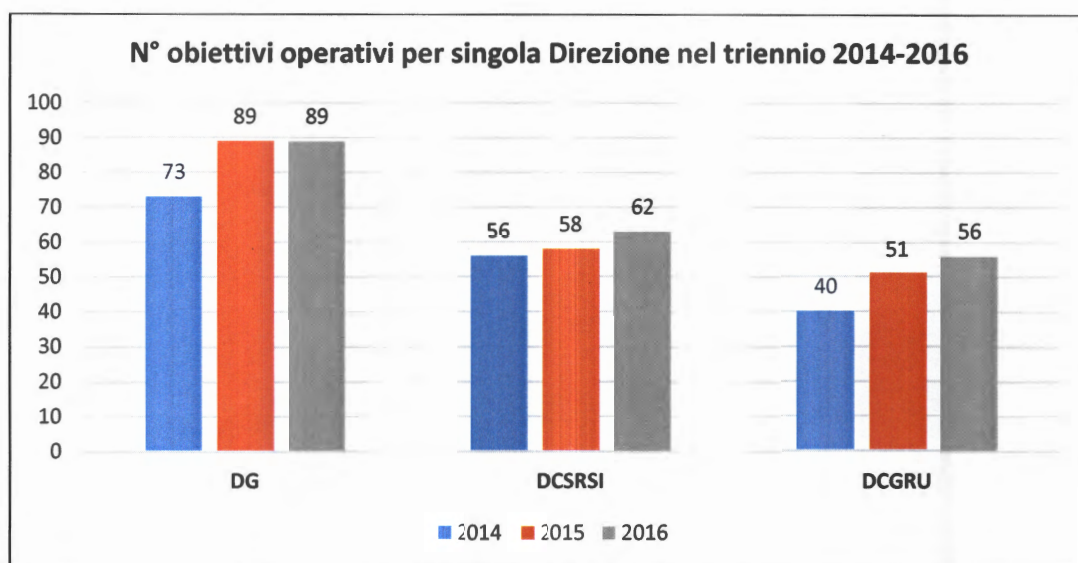


Figura 7 - Numerosità degli obiettivi operativi all'interno dell'amministrazione centrale nel triennio 2014-2016

Tabella 3 – Andamento del numero di obiettivi operativi per singola struttura triennio 2014-2016

DG - Ufficio/S.P.R.					
	Ob. 2014	Ob. 2015	Ob. 2016	Δ 2014-2015	Δ 2015-2016
Reti e Sistemi Informativi	8	12	11	+4	-1
Misurazione della performance	7	6	7	-1	+1
Valorizzazione della Ricerca	7	10	11	+3	+1
Ufficio Stampa	6	6	5	=	-1
Affari Istituzionali e Giuridici	5	6	7	+1	+1
Comunicazione, Informazione e URP	5	6	7	+1	+1
Gestione documentale	5	6	8	+1	+2
Relazioni Internazionali	5	6	4	+1	-2
Relazioni Europee e Internazionali	5	5	4	=	-1
Programmazione finanziaria e controllo	10 ⁸	11	6	+1	-5
Contenzioso	3	3	5	=	+2
Controllo di gestione	3	6	6	+3	=
Internal Audit	3	3	5	=	+2
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	1	3	3	+2	=
DG	73	89	89	+16	=

DCSRSI - Ufficio/S.P.R.					
	Ob. 2014	Ob. 2015	Ob. 2016	Δ 2014-2015	Δ 2015-2016
Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture	13	15	13	+2	-2
Servizi generali	11	10	9	-1	-1
Servizio Prevenzione e protezione	10	10	12	=	+2
Supporto alla programmazione operativa	7	7	8	=	+1
Biblioteca	6	6	6	=	=
Partecipazioni Societarie e Convenzioni	5	5	7	=	+2
Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	4	5	7	+1	+2
DCSRSI	56	58	62	+2	+4

⁸ Risultanti dalla sommatoria degli obiettivi di due Uffici, "Contabilità generale e Bilancio" e "Monitoraggio Risorse e Ragioneria della SAC".

DCGRU - Ufficio/S.P.R.					
	Ob. 2014	Ob. 2015	Ob. 2016	Δ 2014-2015	Δ 2015-2016
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane	9	6	6	-3	=
Formazione	9	10	8	+1	-2
Ufficio concorsi e borse di studio	6	8	8	+2	=
Stato giuridico e trattamento economico del personale	5	5	7	=	+2
Programmazione, Monitoraggio e Statistiche	4	5	7	+1	+2
Trattamento previdenziale	3	5	4	+2	-1
Rapporti con le OO.SS.	2	5	5	+3	=
Procedimenti Disciplinari	2	3	6	+1	+3
Contratti e Attività Stragiudiziale	n.d.	5	5	+5	=
DCGRU	40	52	56	+12	+4
Totale Generale	<u>169</u>	<u>199</u>	<u>207</u>	<u>+30</u>	<u>+8</u>

Come si può osservare dalla tabella 3, nel 2016, le strutture afferenti alla Direzione Generale hanno complessivamente mantenuto costante il numero di obiettivi loro assegnati, mentre le due Direzioni Centrali mostrano un trend in crescita in tutto il triennio.

Per quanto riguarda la verifica semestrale sull'andamento gestionale, con nota del Direttore Generale (prot. 0058146 del 9 settembre 2016) si è dato avvio, per la sola Amministrazione centrale, attraverso la procedura informatica presente nell'area personale della intranet, alla rilevazione intermedia delle attività svolte nel primo semestre del 2016. Tale fase di monitoraggio intermedio al 30 giugno, conclusa dall'Amministrazione nel mese di settembre 2016, ha consentito la definizione di un quadro generale sullo stato di avanzamento delle attività e la individuazione di eventuali criticità e/o scostamenti rispetto a quanto inizialmente programmato. La stessa procedura, infatti, abilita l'avanzamento di richieste di modifica agli elementi che compongono gli obiettivi stessi (peso, indicatore, target).

A seguito di tale monitoraggio, nel 2016 sono state avanzate in totale 33 richieste di modifica (contro le 12 dell'anno precedente), pervenute da 13 unità organizzative dell'Amministrazione centrale, di cui: 5 richieste di cancellazione totale dell'obiettivo; 28 richieste di modifica dell'indicatore o del risultato atteso (o di entrambi).

Il Direttore Generale ha accettato 22 richieste⁹ e respinto le rimanenti 11. A seguito della cancellazione di 5 obiettivi, è stata effettuata una rimodulazione anche dei pesi dei rimanenti obiettivi assegnati alle strutture interessate dalla cancellazione.

⁹ Il dettaglio delle singole variazioni, verificatesi durante il periodo di riferimento, è a disposizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è verificabile accedendo alle risultanze del sistema informatico di gestione degli obiettivi (SIGEO).

La valutazione della performance individuale

Si fa presente che il provvedimento sul “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, ai sensi dell’articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009, è ancora da adottare.

Nelle more dell’adozione del Sistema, si riporta la descrizione del processo e delle modalità seguite per la valutazione. La modalità di valutazione degli obiettivi segue percorsi diversi a seconda delle diverse articolazioni dell’Ente e della posizione lavorativa del personale.

Direttore Generale

La proposta di valutazione del Direttore Generale, quale vertice amministrativo dell’Ente, compete all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il quale la presenta al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti determinazioni. La valutazione è formulata sulla base dell’esame della Relazione annuale sulle attività svolte e della relativa documentazione allegata, nonché sulla base di riscontri diretti compiuti dall’OIV.

La proposta di valutazione del Direttore Generale per l’anno 2016 non risulta ancora avanzata dall’OIV. Peraltro, in considerazione della reggenza ad interim del Direttore Generale anche di altre unità organizzative dell’amministrazione centrale, per periodi temporali diversi, la valutazione degli obiettivi di tali unità scaturirà dagli esiti della valutazione finale omnicomprensiva che l’OIV presenterà.

Dirigenti amministrativi e Posizioni organizzative

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la valutazione ai fini dell’erogazione dell’indennità di risultato, è stata effettuata per le seguenti unità di personale:

- 3 dirigenti di II fascia di ruolo;
- 3 dirigenti incaricati ai sensi dell’articolo 19 del d. lgs. n. 165/2001.

In considerazione dell’obbligo di valutare il personale con profilo di tecnologo, che svolge attività amministrativa, si è proceduto alla valutazione di 17 unità di personale con tale profilo, corrispondenti ai Direttori di strutture amministrative non dirigenziali, nonché Responsabili di strutture di particolare rilievo, cui era stato conferito incarico temporaneo di svolgere funzioni dirigenziali (c.d. Posizioni organizzative).

Il modello di misurazione e valutazione riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all’unità organizzativa e gli ambiti comportamentali e le competenze manageriali dimostrate dal singolo dirigente/responsabile. La valutazione finale scaturisce dalla sommatoria del punteggio

ottenuto sul raggiungimento degli obiettivi gestionali di miglioramento (effettuata dal “superiore gerarchico”) e dal punteggio ottenuto sugli obiettivi comportamentali (attribuito tramite la metodologia feedback 360° con il coinvolgimento anche del personale afferente a ciascuna unità). Si fa presente che con nota del Direttore Generale (prot. 20932 del 24/03/2017) è stata trasmessa a tutte le unità organizzative dell’amministrazione centrale la direttiva recante “*Modalità procedurali per la rendicontazione, a consuntivo, sulle attività svolte nell’anno 2016 propedeutiche alla chiusura del ciclo di gestione della performance*”. A conclusione del processo di rendicontazione, attraverso il sistema informatico presente nella intranet ciascun obiettivo è stato oggetto di puntuale valutazione da parte del superiore gerarchico.

Nella figura 8 viene riportata la valutazione assegnata agli obiettivi delle strutture dell’amministrazione centrale, con esclusione di quelli assegnati alle strutture rette *ad interim* dal Direttore generale, non tendendo conto del peso attribuito al singolo obiettivo.

Ai soli fini statistici, ipotizzando 5 gradi di conseguimento quantitativo e qualitativo degli obiettivi delle unità dell’amministrazione centrale, la scala è stata ordinata secondo i seguenti intervalli di punteggi:

Intervallo punti tra 96 e 100 - Obiettivo raggiunto in maniera eccellente

Intervallo punti tra 90 e 95 - Obiettivo raggiunto in maniera più che adeguata

Intervallo punti tra 80 e 89 - Obiettivo raggiunto in maniera adeguata

Intervallo punti tra 60 e 79 - Obiettivo raggiunto, con necessità di miglioramento

Intervallo punti tra 0 e 59 - Obiettivo raggiunto, con necessità di sensibile miglioramento

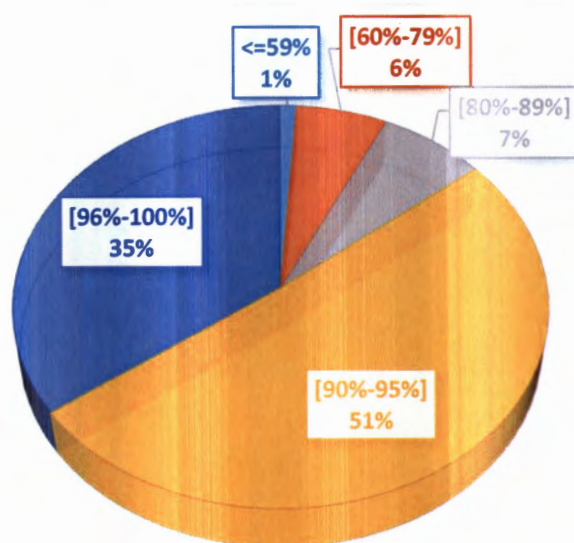


Figura 8 – Distribuzione dei punteggi sugli obiettivi SAC

Il risultato generale può essere maggiormente dettagliato attraverso l'analisi aggregata delle tre macro aree, la Direzione generale e le due Direzioni centrali.

Rispetto al solo raggiungimento degli obiettivi assegnati, la figura 9 mostra il confronto tra la numerosità delle strutture per punteggio ottenuto, aggregate nelle tre macro aree. Mentre il risultato delle unità della Direzione Generale è abbastanza distribuito nelle classi di punteggio, le due Direzioni Centrali mostrano una distribuzione più appiattita su livelli alti.

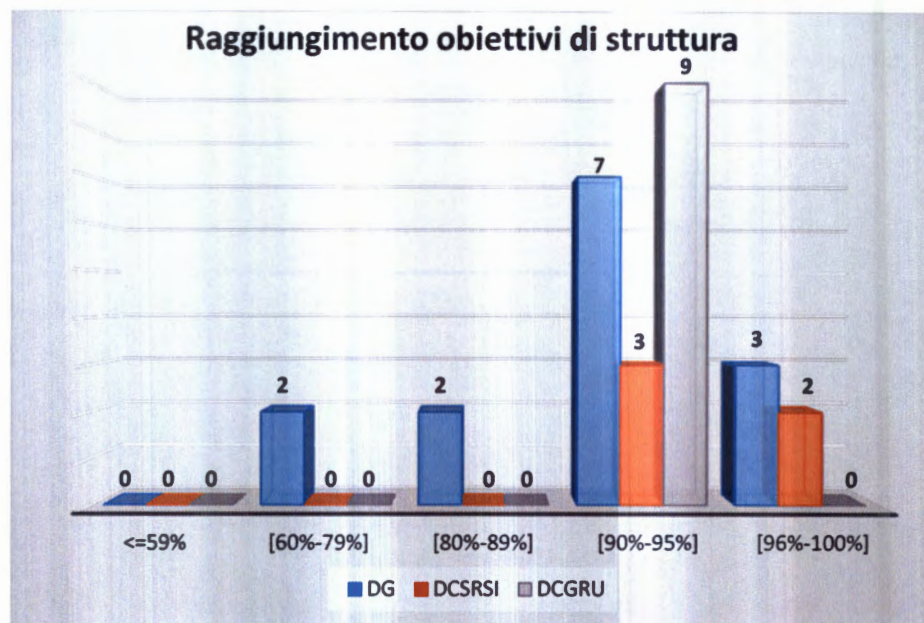


Figura 9 - Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi. Numerosità strutture per macro Direzione

Nel rispetto dell'articolo 9 del vigente articolo 9 del D. Lgs n. 150/2009, si ricorda che l'Amministrazione, a seguito di un progetto sperimentale avviato nel 2013 e durato un anno e mezzo, ha formalmente avviato la valutazione degli ambiti comportamentali a partire dal ciclo di gestione della performance del 2015, agganciando l'erogazione monetaria del premio di risultato anche a comportamentali organizzativi. Il sistema si è gradualmente esteso a diverse figure apicali, compreso il Direttore Generale. Si tratta di una novità gestionale particolarmente complessa che vede il coinvolgimento di tutto il personale della sede centrale.

Nel 2017, tale valutazione è stata completamente realizzata da personale interno della Struttura "Misurazione della performance", in collaborazione con unità di personale dell'Ufficio "Supporto alla programmazione operativa"; l'internalizzazione del sistema, affidato lo scorso anno a una società esterna, ha consentito un risparmio di spesa.

A conclusione del processo riferito al 2016, si è registrato un tasso di partecipazione del personale pari al 60,3% (400 u.d.p.) e sono stati elaborati 510 questionari (pari al 59% di quelli attesi).

Per quanto riguarda gli esiti della valutazione degli ambiti comportamentali, delle 28 persone che sono state sottoposte a valutazione da parte del superiore gerarchico, dei pari e dei collaboratori, solo due hanno ottenuto un punteggio superiore al 90%.

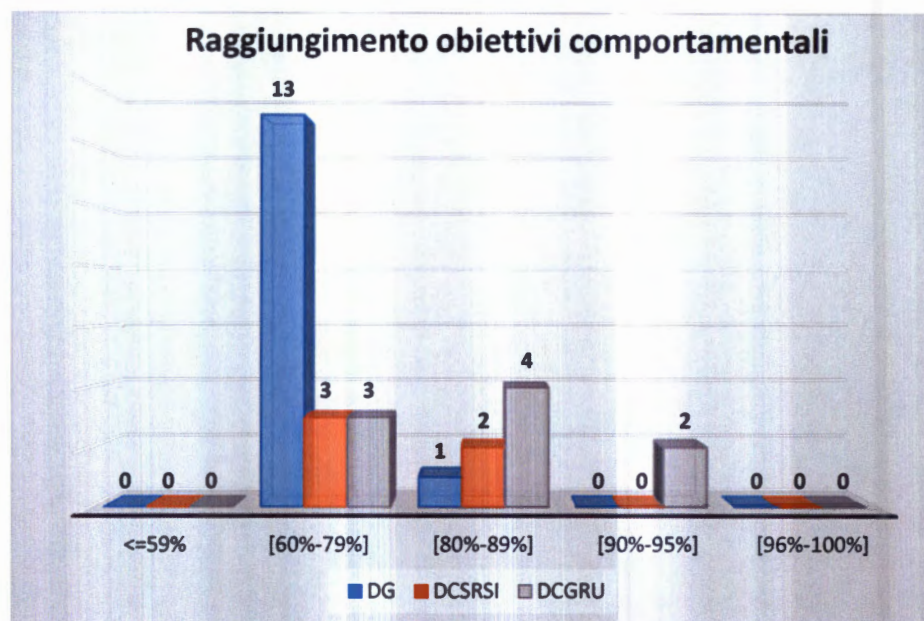


Figura 10 - Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi comportamentali (soft skill). Numerosità strutture per Direzione e scale di punteggio

Di seguito viene riportata una rappresentazione grafica delle valutazioni finali che, come già detto, scaturisce dalla sommatoria del punteggio ottenuto sul raggiungimento degli obiettivi gestionali (max. 75 punti) e dal punteggio ottenuto sugli obiettivi comportamentali attribuito tramite la metodologia feedback 360° con il coinvolgimento del personale (max. 25 punti).

Ai soli fini statistici, ipotizzando 5 livelli di performance, la scala è stata ordinata secondo i seguenti intervalli di punteggi:

Intervallo punti tra 96 e 100 - Livello di performance V

Intervallo punti tra 90 e 95 - Livello di performance IV

Intervallo punti tra 80 e 89 - Livello di performance II

Intervallo punti tra 60 e 79 - Livello di performance II

Intervallo punti tra 0 e 59 - Livello di performance I

Sulla base delle valutazioni finali, la distribuzione nei livelli di performance per i valutati è raffigurata nella figura 11.

Distribuzione delle valutazioni 2016 nei 5 livelli di performance AMMINISTRAZIONE CENTRALE

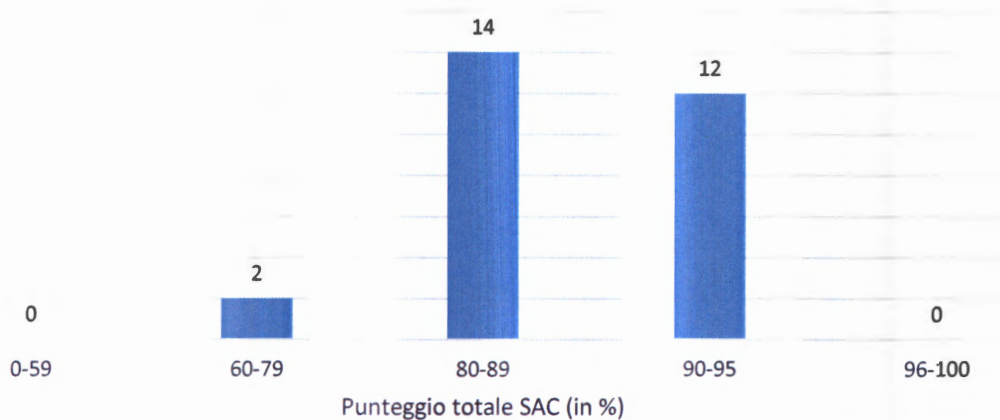


Figura 11 – Distribuzione delle valutazioni per livelli di performance – AMMINISTRAZIONE CENTRALE

VERTICI RETE SCIENTIFICA (DIRETTORI DIPARTIMENTO/ ISTITUTO)

Per quanto riguarda la valutazione individuale dell'unico Direttore di Dipartimento titolare di contratto di privato (Dipartimento di Scienze Fisiche e Tecnologie dei Materiali), nelle more della costituzione di apposita Commissione per la valutazione organizzativo-gestionale dei Direttori di Dipartimento e dell'adozione di specifici parametri e criteri di valutazione da utilizzare per tali figure, la proposta di valutazione per il 2016 è stata elaborata dal Direttore Generale, sentito il valutato e tenendo conto degli elementi informativi contenuti nella relazione sulle attività presentata dal medesimo Direttore.

Per quanto concerne la valutazione dei Direttori di Istituto, titolari di contratto di diritto privato, sulla base delle relazioni predisposte dagli interessati e da verifiche interne effettuate dagli uffici dell'amministrazione centrale, la Commissione incaricata dal Presidente¹⁰, secondo i criteri stabiliti dalla delibera n. 152/2015, ha stabilito l'assegnazione dei coefficienti per ciascun ambito gestionale e ha proceduto alla valutazione organizzativo-gestionale di n. 91 Direttori.

Di seguito si riporta l'elenco dei Direttori valutati suddivisi per Dipartimento di afferenza:

1. Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente: 10 Direttori
2. Scienze bio-agroalimentari: 9 Direttori
3. Scienze chimiche e tecnologie dei materiali: 14 Direttori

¹⁰ Commissione istituita con Decreto del Presidente CNR – Prot. n. 51963 del 27 luglio 2016.

4. Scienze fisiche e tecnologie della materia:9 Direttori
5. Scienze biomediche: 13 Direttori
6. Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti:20 Direttori
7. Scienze umane e sociali, patrimonio culturale:16 Direttori

Per i Direttori d'Istituto, passati da 83 soggetti valutati nel 2015 a un numero complessivo di 91 unità, si è trattato del quarto anno di valutazione. Il processo valutativo dei Direttori d'Istituto rimane ancora in una fase di sviluppo e affinamento. Per il 2016, la Commissione ha stabilito di specificare meglio il perimetro dei coefficienti legati a fattori di complessità gestionale, di responsabilità e rischio, di comunicazione della scienza.

Ai soli fini statistici, ipotizzando 5 livelli di performance per raffigurare il grado di qualità delle prestazioni, così come per i direttori/responsabili dell'amministrazione centrale, la scala è stata ordinata secondo i seguenti intervalli di punteggi:

Intervallo punteggio tra 96 e 100 - Livello di performance V

Intervallo punteggio tra 90 e 95 - Livello di performance IV

Intervallo punteggio tra 80 e 89 - Livello di performance III

Intervallo punteggio tra 60 e 79 - Livello di performance II

Intervallo punteggio tra 0 e 59 - Livello di performance I

Sulla base delle valutazioni effettuate, la distribuzione nei livelli di performance è raffigurata nel grafico seguente.

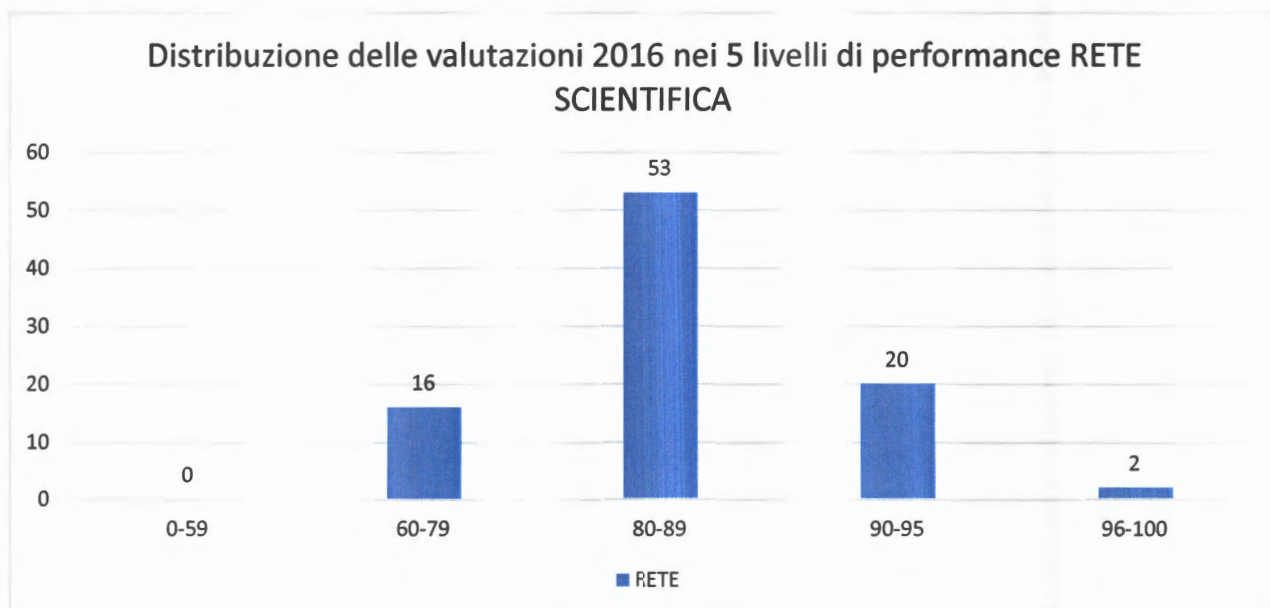


Figura 12 - Distribuzione delle valutazioni per livelli di performance - RETE SCIENTIFICA

LIVELLI I-III (Ricercatori e tecnologi)

Nelle more della formalizzazione di un atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM del 26 gennaio 2011, l'Ente non applica la valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa di problemi applicativi derivanti dall'articolo 74, comma 4, del D. Lgs. n. 150/09 e per l'assenza di linee guida in materia.

Per tale personale, anche per chi svolge in prevalenza attività amministrativa, è previsto esclusivamente un processo di verifica della prestazione lavorativa, al termine del periodo di anzianità maturato, ai fini del riconoscimento della progressione economica alla fascia stipendiale superiore.

LIVELLI IV-VIII (CTER, Funzionari, Collaboratori, Operatori)

La mancanza di un organico sistema di valutazione, che contempli anche tali figure, di fatto, sta impendendo l'erogazione dei compensi per la produttività collettiva e individuale, stante anche il divieto di erogare siffatti compensi in assenza di rinnovo del contratto integrativo a livello di Ente (non potendosi più applicare quello stipulato in data 2 luglio 2008). Il perpetuarsi del blocco della contrattazione nazionale, peraltro, frena l'evolvere di meccanismi procedurali attraverso i quali sono valutate le prestazioni lavorative del personale tecnico-amministrativo.

I relativi criteri di valutazione e le modalità per differenziare il merito, che necessiterebbero di essere aggiornati, sono stati rivisti e aggiornati dall'amministrazione, anche grazie al contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione, e sono tutt'ora oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali che si auspica costruttivo e conclusivo in tempi brevi.

Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale

Nel ricordare che l'Amministrazione ha provveduto, con l'adozione della delibera del C.d.A. 24 maggio 2017, n. 71, alla costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa per gli anni 2014-2017, con riferimento alla fase di certificazione, si fa presente che sono in corso degli approfondimenti da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, limitatamente al fondo per la dirigenza di seconda fascia.

L'accesso al sistema premiale, pertanto, e la conseguente corresponsione delle indennità di risultato, ove previste, sarà stabilito con successivo provvedimento del Direttore Generale. Nell'adozione di tale provvedimento si terrà conto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza del 28 luglio 2010, nonché di quanto prescritto all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75¹¹.

Con riferimento agli uffici retti *ad interim* da un dirigente del medesimo livello dirigenziale, si ricorda che l'articolo 27 del CCNL, siglato l'1 febbraio 2008, relativo al personale dell'area VII della dirigenza, prevede che *"il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito"*.

Si riportano, di seguito, le graduatorie finali delle valutazioni individuali, espresse in valori percentuali, sia per la dirigenza amministrativa sia per i direttori di dipartimento e di istituto titolari di contratto di diritto privato, con relativo numero di giorni di incarico svolto. Le valutazioni degli uffici retti *ad interim* dal Direttore Generale saranno definite al momento dell'approvazione della proposta di valutazione del vertice amministrativo che l'Organismo Indipendente di Valutazione avanzerà.

¹¹ Il comma in parola ha stabilito, tra l'altro, che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."*

Esiti valutazioni 2016 Uffici dirigenziali e/o incarichi dirigenziali – Amministrazione Centrale

Dirigenti II fascia titolari uffici dirigenziali

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Affari istituzionali e giuridici	<i>BRIGNONE G.</i>	359	87,21
Concorsi e borse di studio	<i>GABRIELLI A.</i>	365	92,82
Trattamento previdenziale	<i>GRISANTI A.</i>	365	87,39

**Dirigenti II fascia incaricati ex art. 19, c.6,
d.lgs. 165/2001**

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Stato giuridico e trattamento economico del personale	<i>PRETI A.</i>	365	90,39
Programmazione finanziaria e controllo	<i>TATARELLI R.</i>	315	88,69
Servizi Generali	<i>ORRICO P.</i>	32	91,18

Uffici retti con incarico *ad interim*

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Relazioni Europee e Internazionali	<i>BRIGNONE G.</i>	88	82,79
Comunicazione, informazione e URP	<i>BRIGNONE G.</i>	365	89,53
Supporto alla programmazione operativa	<i>GABRIELLI A.</i>	88	93,73

Esiti valutazioni 2016 Vertici Rete Scientifica – Direttori Dipartimenti e Istituti

DIPARTIMENTO	NOME DIRETTORE	GG incarico	Punteggio finale
DIPARTIMENTO SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA	SPINELLA ROSARIO CORRADO	365	95

AGROALIMENTARE (9):

IBBA	BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIA AGRARIA	CERIOTTI ALDO	365	81,00
IBBR	BIOSCIENZE E BIORISORSE	VENDRAMIN GIOVANNI GIUSEPPE	365	96,78
IBIMET	BIOMETEOROLOGIA	RASCHI ANTONIO	365	100,00
IPSP	PROTEZIONE SOSTENIBILE DELLE PIANTE	ACCOTTO GIAN PAOLO	365	89,72
ISA	SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE	D'AURIA SABATO	365	87,75
ISAFoM	SISTEMI AGRICOLI E FORESTALI DEL MEDITERRANEO	MATTEUCCI GIORGIO	270	78,92
ISPA	SCIENZE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI	LOGRIECO ANTONIO FRANCESCO	365	83,86
ISPAAM	SISTEMA PRODUZIONE ANIMALE IN AMBIENTE MEDITERRANEO	SCALONI ANDREA	365	80,97
IVALSA	VALORIZZAZIONE DEL LEGNO E DELLE SPECIE ARBOREE	CENTRITTO MAURO	365	81,97

SCIENZE BIOMEDICHE (13):

IBB	BIOSTRUTTURE E BIOIMMAGINI	MANCINI MARCELLO	365	76,92
IBCN	BIOLOGIA CELLULARE E NEUROBIOLOGIA	MAMMANO FABIO	365	75,11
IBFM	BIOIMMAGINI E FISILOGIA MOLECOLARE	GILARDI MARIA CARLA	365	79,97
IBIOM/IBBE	BIOMEMBRANE E BIOENERGETICA	PESOLE GRAZIANO	365	78,58
IBP	BIOCHIMICA DELLE PROTEINE	CORDA DANIELA	365	82,47
IEOS	ENDOCRINOLOGIA E ONCOLOGIA SPERIMENTALE "G. Salvatore"	DE FELICE MARIO	365	78,22
IFC	FISILOGIA CLINICA	IERSASI GIORGIO	365	85,86
IGB	GENETICA E BIOFISICA "Adriano Buzzati Traverso"	SIMEONE ANTONIO	365	80,75
IGM	GENETICA MOLECOLARE	BIAMONTI GIUSEPPE	365	80,25
IN	NEUROSCIENZE	MATTEOLI MICHELA	365	81,36
IRGB	RICERCA GENETICA E BIOMEDICA	CUCCA FRANCESCO	365	90,72
ISN	SCIENZE NEUROLOGICHE	CAVALLARO SEBASTIANO	365	82,47
ITB	TECNOLOGIE BIOMEDICHE	DE BELLIS GIANLUCA	330	82,03

SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI (14):

IC	CRISTALLOGRAFIA	SAVIANO MICHELE	330	71,83
ICB	CHIMICA BIOMOLECOLARE	DI MARZO VINCENZO	365	79,64
ICCOM	CHIMICA DEI COMPOSTI ORGANO-METALLICI	PERUZZINI MAURIZIO	365	86,83
ICMATE	CHIMICA DELLA MATERIA CONDENSATA E DI TECNOLOGIE PER L'ENERGIA	ARMELAO LIDIA	365	86,83
ICRM	CHIMICA DEL RICONOSCIMENTO MOLECOLARE	RIVA SERGIO	365	85,58
IMC	METODOLOGIE CHIMICHE	MANCINI GIOVANNA	365	89,58
IPCB	POLIMERI, COMPOSITI E BIOMATERIALI	CARFAGNA COSIMO	365	84,00
ISMAC	STUDIO DELLE MACROMOLECOLE	IANNACE SALVATORE	365	94,31
ISMN	STUDIO DEI MATERIALI NANOSTRUTTURATI	MUCCINI MICHELE	365	85,47
ISOF	SINTESI ORGANICA E LA FOTOREATTIVITA'	ZAMBONI ROBERTO	300	92,81
ISTEC	SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI CERAMICI	TAMPIERI ANNA	328	93,36
ISTM	SCIENZE E TECNOLOGIE MOLECOLARI	PSARO RINALDO	365	78,92
ITM	TECNOLOGIA DELLE MEMBRANE	GIORNO LIDIETTA	365	87,64
IPCF	PROCESSI CHIMICO-FISICI	VASI CIRINO SALVATORE	365	84,86

SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA (9):

IBF	BIOFISICA	PUSCH MICHAEL	365	85,94
IFN	FOTONICA E NANOTECNOLOGIE	RAMPONI ROBERTA	365	84,75
IMM	MICROELETTRONICA E MICROSISTEMI	FORTUNATO GUGLIELMO	365	85,17
IOM	OFFICINA DEI MATERIALI	MORGANTE ALBERTO	365	78,50
ISASI	SCIENZE APPLICATE E SISTEMI INTELLIGENTI "EDUARDO CAIANIELLO"	FERRARO PIETRO	365	78,03
ISC	SISTEMI COMPLESSI	CONTI CLAUDIO	365	87,22
ISM	STRUTTURA DELLA MATERIA	AVALDI LORENZO	365	83,06
NANO	NANOSCIENZE	SORBA LUCIA	365	94,58
NANOTEC	NANOTECNOLOGIA	GIGLI GIUSEPPE	365	85,44

INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI (20):

IAC	APPLICAZIONI DEL CALCOLO "Mauro Picone"	NATALINI ROBERTO	365	84,72
IASI	ANALISI DEI SISTEMI ED INFORMATICA "Antonio Ruberti"	RINALDI GIOVANNI	365	79,97
ICAR	CALCOLO E RETI AD ALTE PRESTAZIONI	DE PIETRO GIUSEPPE	365	87,25
IEIIT	ELETTRONICA ED INGEGNERIA DELL' INFORMAZIONE E DELLE TELECOMUNICAZIONI	TASCONE RICCARDO	365	84,72
IFAC	FISICA APPLICATA "Nello Carrara"	PINI ROBERTO	365	87,25
IFP	FISICA DEL PLASMA "Piero Caldirola"	LONTANO MAURIZIO GIUSEPPE	365	78,61
IGI	GAS IONIZZATI	ANTONI VANNI	365	80,28
IIT	INFORMATICA E TELEMATICA	LAFORENZA DOMENICO	365	84,61
IM	MOTORI	ROCCO VITTORIO	365	85,53
IMAMOTER	MACCHINE AGRICOLE E MOVIMENTO TERRA	PAOLUZZI ROBERTO	252	91,97
IMATI	MATEMATICA APPLICATA E TECNOLOGIE INFORMATICHE	BUFFA ANNALISA	90	83,42
IMEM	MATERIALI PER L' ELETTRONICA ED IL MAGNETISMO	IANNOTTA SALVATORE	365	85,56
INSEAN	ISTITUTO NAZIONALE STUDI ED ESPERIENZE DI ARCHITETTURA NAVALE	CAMPANA EMILIO FORTUNATO	365	90,44
IRC	RICERCHE SULLA COMBUSTIONE	CHIRONE RICCARDO	365	81,36
IREA	RILEVAMENTO ELETTROMAGNETICO DELL'AMBIENTE	LANARI RICCARDO	330	86,56
ISSIA	STUDI SUI SISTEMI INTELLIGENTI PER L' AUTOMAZIONE	CACCIA MASSIMO	365	83,75
ISTI	SCIENZA E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE "Alessandro Faedo"	MONTANI CLAUDIO	365	87,36
ITAE	TECNOLOGIE AVANZATE PER L'ENERGIA "Nicola Giordano"	FRENI SALVATORE	365	86,94
ITC	TECNOLOGIE DELLA COSTRUZIONE	OCCHIUZZI ANTONIO	365	89,72
ITIA	TECNOLOGIE INDUSTRIALI E AUTOMAZIONE	TOLIO TULLIO ANTONIO MARIA	365	85,17

SCIENZE UMANE E PATRIMONIO CULTURALE (16)

IBAM	BENI ARCHEOLOGICI E MONUMENTALI	MALFITANA DANIELE	365	83,08
ICVBC	CONSERVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI	COLOMBINI MARIA PERLA	365	81,08
ILC	LINGUISTICA COMPUTAZIONALE "Antonio Zampolli"	MONTEMAGNI SIMONETTA	365	83,47
ILIESI	LESSICO INTELLETTUALE EUROPEO E STORIA DELLE IDEE	LAMARRA ANTONIO	365	89,03
IRCRES	RICERCA SULLA CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE	ROLFO SECONDO	365	77,22
IRISS	RICERCA SU INNOVAZIONE E SERVIZI PER LO SVILUPPO	MORVILLO ALFONSO	365	90,00
IRPPS	RICERCHE SULLA POPOLAZIONE E LE POLITICHE SOCIALI	BONIFAZI CORRADO	365	84,33
ISEM	STORIA DELL' EUROPA MEDITERRANEA	VERGA MARCELLO	365	82,75
ISMA	STUDI SUL MEDITERRANEO ANTICO	NASO ALESSANDRO	365	83,06
ISSIRFA	STUDI SUI SISTEMI REGIONALI FEDERALI E SULLE AUTONOMIE "Massimo Severo Giannini"	MANGIAMELI STELIO	365	84,50
ISSM	STUDI SULLE SOCIETA' DEL MEDITERRANEO	CAPASSO SALVATORE	365	81,78
ISTC	SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA COGNIZIONE	FALCONE ROSARIO	365	92,81
ITABC	TECNOLOGIE APPLICATE AI BENI CULTURALI	MAURIELLO PAOLO	365	88,22
ITD	TECNOLOGIE DIDATTICHE	BOTTINO ROSA	365	82,56
ITTIG	TEORIA E TECNICHE DELL' INFORMAZIONE GIURIDICA	FARO SEBASTIANO	300	85,11
OVI	OPERA DEL VOCABOLARIO ITALIANO	LEONARDI LINO	365	81,67

TERRA E AMBIENTE (10)

IAMC	AMBIENTE MARINO COSTIERO	GIULIANO LAURA	150	73,50
IBAF	BIOLOGIA AGRO-AMBIENTALE E FORESTALE	MASSACCI ANGELO	365	90,31
IGAG	GEOLOGIA AMBIENTALE E GEOINGEGNERIA	MESSINA PAOLO	365	85,86
IGG	GEOSCIENZE E GEORISORSE	PROVENZALE ANTONELLO	365	79,86
IIA	INQUINAMENTO ATMOSFERICO	PIRRONE NICOLA	365	83,33
IMAA	METODOLOGIE PER L' ANALISI AMBIENTALE	LAPENNA VINCENZO	300	80,28
IRPI	RICERCA PER LA PROTEZIONE IDROGEOLOGICA	GUZZETTI FAUSTO	300	80,81
ISAC	SCIENZE DELL' ATMOSFERA E DEL CLIMA	SABBIONI CRISTINA	365	80,97
ISE	STUDIO DEGLI ECOSISTEMI	MANCA MARINA MARCELLA	300	88,19
ISMAR	SCIENZE MARINE	TRINCARDI FABIO	365	90,03

Per quanto riguarda i Direttori di Dipartimento e di Istituto, essendo titolari di contratto di tipo privatistico, il relativo trattamento economico è posto a carico di uno specifico capitolo di spesa sul bilancio dell'Ente in quanto previsto espressamente dalle norme statutarie e regolamentari.

Sia per il Direttore di Dipartimento che per i Direttori di Istituto interessati, l'importo da erogare a titolo di indennità di risultato verrà calcolato e corrisposto attraverso la formula utilizzata lo scorso anno e di seguito riportata, corrispondente al prodotto tra l'importo massimo erogabile per il ruolo e il punteggio finale della valutazione ottenuta, rapportato al numero di giorni di svolgimento dell'incarico:

$$\text{Indennità di risultato} = \frac{\text{Importo max erogabile} * \text{Valutazione ottenuta (\%)} * n^{\circ}(\text{giorni incarico})}{365}$$

Altre iniziative di Ente

Trasparenza e Anticorruzione

A seguito dell'importante intervento normativo operato con la legge delega n. 124 del 2015, che ridefinisce anche la disciplina riguardante la trasparenza nella pubblica amministrazione, è stato approvato il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, entrato in vigore il 23 giugno 2016, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblicità e trasparenza correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, il quale prevede:

- a) la ridefinizione e precisazione dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza;
- b) la razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale, al fine di eliminare le duplicazioni;
- f) l'individuazione dei soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza.

Pur eliminando l'adempimento per le amministrazioni di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che diventa solo una "apposita sezione" del Piano, il decreto impone che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza siano parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC). Quest'ultimo deve contenere le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Con il decreto legislativo si introduce, inoltre, nella nostra legislazione, il Freedom of Information Act di stampo statunitense, riconoscendo *"la libertà di informazione attraverso il diritto di accesso, anche per via telematica, di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni"*. Si garantisce cioè ad ogni persona il diritto di accesso "generalizzato" a tutti gli atti, i documenti e le attività delle pubbliche amministrazioni, senza che occorra la dimostrazione di un interesse attuale e concreto per richiedere la conoscibilità della notizia.

Il Consiglio di Amministrazione del CNR con delibera n. 25 del 3 febbraio 2016 ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 inserito, ancora per questo anno come specifico atto, nel documento *"Ciclo integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2016-2018 del CNR"*; il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

In seguito al cambio del Direttore Generale, si è proceduto all'individuazione del nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza (PCT) del CNR. Con delibera del C.d.A. 7 marzo 2016, n. 47, è stato nominato il dirigente dell'Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici.

In data 4 febbraio 2016 si è svolta la Giornata della Trasparenza *"Scienza in Trasparenza"*, nell'ambito della quale sono state illustrate le principali azioni messe in atto dall'Ente e organizzati specifici seminari formativi aperti a tutto il personale e obbligatori per i referenti per la trasparenza, su diverse tematiche:

- sugli aspetti della valutazione e in materia di performance (a cura della Struttura Misurazione della Performance);
- sul sistema informativo di gestione degli obiettivi (a cura della Struttura Reti e Sistemi informativi);
- sul processo di valutazione della *"performance manageriale"* dei direttori di istituti (a cura della Struttura Misurazione della Performance);
- sulla trasparenza e anticorruzione (a cura della Direzione Generale).

Il Responsabile PCT, nello svolgimento del proprio compito di sovrintendere il processo di applicazione delle norme sulla trasparenza, in modo particolare vigilando sul corretto funzionamento dell'intero meccanismo e monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione, ha attivato, nel corso del 2016, specifiche misure per sollecitare l'adempimento da parte sia degli Uffici/Strutture dell'Amministrazione centrale sia delle Strutture scientifiche.

In particolare sono state inviate:

- Comunicazione ai dirigenti dell'Amministrazione centrale avente ad oggetto *"Assolvimento obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e D. Lgs. n.39/2013 - Monitoraggio periodico – Linee Guida ANAC del 13 maggio 2016 sul procedimento di accertamento delle*

inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione" (26 maggio 2016);

- Nota su *"Assolvimento obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n.33/2013 e D Lgs. n.39/2013"*, indirizzata a otto Direttori di istituti che risultavano inadempienti (24 agosto 2016);
- Comunicazione ai dirigenti/responsabili degli Uffici/Strutture dell'Amministrazione centrale su *"Nuove norme in materia di trasparenza e obblighi di pubblicazione introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 - Avvio azioni Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019"* (24 novembre 2016).

A seguito di tale ultima comunicazione si è proceduto ad una revisione della "matrice di responsabilità" concernente gli obblighi di pubblicazione vigenti alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. 97/2016, al fine di una più corretta assegnazione di ogni singolo obbligo all'ufficio effettivamente competente in materia, con particolare riguardo ad alcuni adempimenti ancora non attribuiti.

Sul fronte della prevenzione della corruzione si segnala che nel 2016 sono pervenute all'Ente 8 comunicazioni di violazione, da cui sono scaturiti accertamenti di 7 violazioni e 4 azioni disciplinari (di cui 1 conclusa con sanzioni).

Inoltre nella propria relazione annuale il Responsabile PCT segnala che nel corso del 2016 risultano pervenute al CNR due segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi. Per entrambe le segnalazioni sono stati avviati i relativi procedimenti disciplinari.

IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente Relazione è stata redatta dalla Struttura di Particolare Rilievo “*Misurazione della Performance*”, cui compete il supporto al Direttore Generale per gli adempimenti relativi alla valutazione della Performance, con il contributo dell’Ufficio “*Controllo di Gestione*” della Direzione Generale e della Struttura di Particolare Rilievo “*Programmazione, Monitoraggio e Statistiche*” della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane.

Per la stesura di alcune parti della Relazione si è fatto riferimento al documento “*Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione, 2016-2018 del CNR*”. Si è tenuto conto anche della Relazione dell’OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 3 agosto 2017; dei documenti gestionali della Direzione Generale; dei lavori della Commissione incaricata della valutazione della performance organizzativo – gestionale della rete scientifica; della Relazione 2016 del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La presente Relazione viene presentata al Consiglio di Amministrazione dell’Ente per la sua formale adozione. Una volta approvata, la Relazione sarà trasmessa all’Organismo Indipendente di Valutazione per l’avvio del conseguente processo di validazione, previsto ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, e dettagliato nella delibera CiVIT n. 6/2012 e successivo aggiornamento del 4 luglio 2013.

Secondo l’impianto normativo delineato dal decreto legislativo n. 150/2009, la validazione da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sancisce la conclusione dell’intero ciclo di gestione della performance.

La validazione da parte dell’OIV, infatti, costituisce:

- il completamento del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l’amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del decreto legislativo n. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all’accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell’art. 14,

comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del stesso decreto.

Il documento di validazione dovrà essere prodotto dall'OIV, a seguito di una propria attività di verifica da compiersi successivamente alla delibera di approvazione della presente Relazione.

Con successivi provvedimenti del Direttore Generale saranno stabiliti i criteri per la determinazione e per l'erogazione 2016 della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia, ai direttori di dipartimento e di istituto, nonché, ove eseguibile, i compensi a titolo di produttività per il personale non dirigenziale.