



Consiglio Nazionale delle Ricerche

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
del CNR (PIAO) – anno 2022-
2024

Consiglio Nazionale delle Ricerche

CNR

1. VALORE PUBBLICO

1.1. Piano Triennale di Attività 2021 – 2023 del CNR - Delibera 194/2021

(https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/amministrazione_trasparente/PTA_2021-2023.pdf)

1.2. Piano di Riorganizzazione e Rilancio del CNR -

(accessibile con credenziali SIPER)

2. PERFORMANCE

2.1. Obiettivi annuali dei Dirigenti Amministrativi, Responsabili di Unità, Direttori di Dipartimento e Direttori di Istituto – Anno 2022 – Delibera 73/22

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/112226>)

2.2. Obiettivi Annuali del Direttore Generale – Delibera 99/2022

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/112710>)

3. ANTICORRUZIONE

3.1. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 – 90/2022

(https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/amministrazione_trasparente/ptct_2022_2024_deliberaCdA_090.pdf)

4. ATTI DI INDIRIZZO GENERALE DELL'ENTE

4.1. Piano Triennale della Formazione 2021 – 2023 – Delibera 89/2021

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/109012>)

4.2. Regolamento sul Lavoro Agile del CNR – Delibera 203/2021

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/111003>)

4.3. Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2022 – 2024 – Delibera 139/2022

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/113093>)

1. VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico, sostanziale innovazione introdotta dal PIAO, è un concetto che il CNR ha fatto proprio quale catalizzatore degli sforzi programmatici dell'Ente. Se per valore pubblico si intende in linea generale il complessivo benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario dei cittadini, imprese e stakeholder creato da una PA, il CNR ha cercato di creare il proprio valore pubblico partendo dall'impatto complessivo sulle proprie prospettive di benessere rispetto la sua baseline.

Il valore pubblico si crea quindi sostanzialmente programmando in modo integrato obiettivi specifici (e relativi indicatori) e obiettivi trasversali.

1.1. Piano Triennale di Attività 2021 – 2023 del CNR - Delibera 194/2021 (https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/amministrazione_trasparente/PTA_2021-2023.pdf)

Attraverso il PTA Il CNR definisce la propria strategia nel triennio 2021 – 2023, il proprio contributo al PNRR, le proprie aree di ricerca. In particolare il CNR espone il proprio programma biennale di investimenti infrastrutturali, la propria strategia in materia di Dottorati (nazionali e internazionali), e delinea le priorità scientifiche e gli ambiti di ricerca e innovazione del PNR 2021-2027. Infine nel PTA l'Ente evidenzia i grandi progetti strategici e le loro finalità oltre a definire le priorità gestionali di supporto all'apparato scientifico.

1.2. Piano di Riorganizzazione e Rilancio del CNR

Lo scopo che il Piano persegue è quello di rafforzare e internazionalizzare la leadership scientifica del CNR e la sua capacità di perseguire il progresso scientifico e tecnologico tramite l'avanzamento di progetti di ricerca. L'Ente punta a posizionarsi strategicamente nell'ambito della ricerca scientifica mondiale e ad essere un punto di riferimento per gli altri enti di ricerca. La missione del CNR, ossia la ricerca fondamentale e traslazionale diventa il cuore del Piano e la base di confronto con gli altri enti di ricerca europei e internazionali. La missione che il Piano persegue porta con se la necessaria attenzione dell'Ente verso l'autonomia dalla PA, lo sviluppo dell'agenda digitale, la valutazione della ricerca e la valorizzazione dei risultati della ricerca.

2. PERFORMANCE

Il ciclo della Performance, che si articola in diverse fasi, si sviluppa nella definizione e assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra risorse e obiettivi assegnati, nel costante monitoraggio e ove necessario nell'inserimento di agenti correttivi; in fine nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale finalizzata ove possibile all'utilizzo di sistemi premianti. Il ciclo della Performance si conclude quindi con la rendicontazione dei risultati ottenuti agli organi di vertice dell'amministrazione e con la validazione degli stessi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

2.1. Obiettivi annuali dei Dirigenti Amministrativi, Responsabili di Unità, Direttori di Dipartimento e Direttori di Istituto – Anno 2022 – Delibera 73/22

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/112226>)

La delibera cui riporta il link sopra citato approva gli obiettivi annuali che l'apparato dirigente dell'Ente si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno. Tali obiettivi oltre ad un costante monitoraggio, sono eventualmente soggetti a finestre di revisione che tengono conto dell'andamento degli stessi e di eventuali variazioni di contesto che ne determinano la modifica. Sulla base della stesura degli stessi l'Ente attiverà quindi alla fine del ciclo di Performance il processo di valutazione tramite indicatori qualitativi e quantitativi che ne consentano una obiettiva valutazione e il conseguente raggiungimento di una premialità.

2.2. Obiettivi Annuali del Direttore Generale – Delibera 99/2022

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/112710>)

Vista la configurazione piramidale dell'organigramma dell'Ente, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono esposti in un'ottica "a cascata", fungendo da stella polare per i livelli sottostanti che ognuno nelle proprie aree di competenza tenderà a perseguire. Con la validazione degli obiettivi del Direttore Generale si definiscono quindi a livello macro le priorità dell'Ente e le linee guida strategiche che lo stesso intende perseguire a tutti i livelli nel corso dell'anno di interesse.

3. ANTICORRUZIONE

3.1. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 – 90/2022

(https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/amministrazione_trasparente/ptct_2022_2024_deliberaCdA_090.pdf)

Il documento in esame definisce puntualmente i soggetti e i ruoli assunti dagli stessi nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione. Descrive quindi il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e sviluppa il modello per la gestione del rischio corruttivo all'interno dell'Ente. All'interno del PTPCT vengono riportate le azioni di carattere generale e quelle di carattere specifico atte al trattamento del rischio. Il Piano è stato redatto sulla base delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) approvati dall'Anac, in particolare il PNA 2019 con il quale vengono consolidate le indicazioni e gli orientamenti applicativi maturati nel tempo. Nel Piano si evidenzia inoltre come la strategia di prevenzione della corruzione del CNR faccia riferimento alla norma internazionale ISO 31000:2018 e prevede il modello di gestione del rischio attraverso un metodo di stima del rischio maggiormente qualitativo e quindi l'introduzione di apposite misure finalizzate alla mitigazione del rischio stesso.

4. ATTI DI INDIRIZZO GENERALE DELL'ENTE

4.1. Piano Triennale della Formazione 2021 – 2023 – Delibera 89/2021

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/109012>)

Il PTF 2021 – 2023 si articola definendo in una prima parte gli obiettivi del Piano, i suoi destinatari e la metodologia preposta agli obiettivi di formazione. Viene quindi effettuata un'analisi di contesto relativa al bilancio delle attività del triennio precedente come base di partenza per una puntuale prospettiva di adeguamento del Piano. All'interno del documento vengono riportati i risultati della rilevazione dei fabbisogni formativi finalizzati alla stesura di un piano che rispondesse alle esigenze dell'utenza sia in termini qualitativi che di metodologie formative. Si dedica infine una sezione all'analisi delle risorse disponibili per la realizzazione degli interventi formativi, soffermandosi sull'accesso e alla programmazione della formazione trasversale per il biennio successivo.

4.2. Regolamento sul Lavoro Agile del CNR – Delibera 203/2021

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/111003>)

Il Regolamento sul Lavoro Agile al CNR prende forma a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid19 ed è stato promosso dalle amministrazioni pubbliche quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di preservare la salute dei dipendenti. Dopo una accurata analisi della normativa che disciplina il rapporto di lavoro agile, affidata a diversi provvedimenti normativi che si sono evoluti in base alle esigenze di contesto è stato redatto il sopra citato Regolamento che intende disciplinare il lavoro agile favorendo le esigenze del personale e allo stesso tempo incrementando l'efficienza lavorativa dello stesso. La modernizzazione di processi delineati nel documento si ispira ai principi di condivisione della mission di Ente, fiducia motivazionale del personale e benessere organizzativo e conciliazione tra attività professionale e vita familiare.

4.3. Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2022 – 2024 – Delibera 139/2022

(<https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/113093>)

In ottemperanza a quanto disposto dalla Direttiva 2/2019, emanata dalla PdCM – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, le amministrazioni sono tenute a promuovere analisi che evidenzino quale parte del bilancio di un'amministrazione sia indirizzata alle donne, quanta agli uomini e quanta a entrambe le categorie. A tale riguardo, il Gender Equality Plan (GEP) del CNR rientra a pieno titolo nei documenti programmatici dell'Ente, con il fine ultimo di valorizzare e promuovere la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa dell'Ente. Il GEP si prefigge quindi l'obiettivo di incentivare e promuovere la cultura del rispetto, il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione di genere e contemporaneamente promuovere attraverso una serie di azioni orientate, una effettiva uguaglianza di genere.