

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance 2014

31 Luglio 2015

Sommario

Presentazione della Relazione	2
Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e stakeholder esterni	7
L'organizzazione interna delle strutture.....	7
L'organigramma dell'Amministrazione Centrale.....	8
Lo stato di salute finanziaria.....	9
La Performance di Ente	12
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	12
L'avvio del nuovo ciclo di gestione della performance 2015-2017	18
La performance organizzativa e individuale dell'Amministrazione Centrale: il sistema di valutazione adottato e il collegamento con il sistema premiante.....	19
L'accesso al sistema premiante per il personale dirigenziale dell'amministrazione centrale	25
La performance organizzativa e individuale della Rete Scientifica: il sistema di valutazione adottato e il collegamento con il sistema premiante	27
L'accesso al sistema premiante per i vertici della rete scientifica	29
Altre iniziative di Ente.....	30
Trasparenza e Anticorruzione	30
Indagine sul Benessere Organizzativo	34
Le azioni di promozione delle pari opportunità	35
Il processo di redazione e validazione della relazione sulla performance	36
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	36
Indice delle figure	38
Indice delle tabelle	38
Indice delle formule di calcolo.....	38

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 2014, i risultati organizzativi e individuali raggiunti.

Il 2014 ha visto il CNR, insieme all'intero comparto della Ricerca, interessato da alcune novità di particolare rilievo, provenienti sia dal contesto interno che esterno.

All'interno, sono proseguite le attività propedeutiche all'emanazione dei nuovi atti regolatori interni, che hanno portato il Presidente del Consiglio Nazionale delle Ricerche a emanare il nuovo Statuto¹ dell'ente, entrato in vigore dal 1 maggio 2015, e il nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento.

Sono in fase di discussione, in seno al Consiglio di Amministrazione, i Regolamenti sul personale e quello sulla contabilità. 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 2014, inoltre, si è dato avvio alle procedure finalizzate al processo di valutazione degli Istituti, che hanno portato il Presidente a costituire, nei primi giorni del 2015, l'elenco dei nominativi per la formazione dei sette panel di valutazione di dipartimento.

Si tratta di una valutazione di medio termine, tesa a rilevare l'andamento degli Istituti e ad aggiornare la precedente valutazione che si è conclusa nel 2010. Il nuovo processo di valutazione, che prenderà in esame il periodo 2011-2014, ha come obiettivi principali l'utilizzo delle risultanze al fine di:

- Razionalizzare la Rete Scientifica
- Identificare nuove aree di investimento o potenziare aree esistenti
- Definire la programmazione triennale delle risorse

Nei prossimi mesi dovrebbe concludersi l'intero processo di valutazione sulla qualità della ricerca della rete scientifica CNR, con l'analisi dei dati e la pubblicazione dei risultati ottenuti.

¹ Provvedimento n. 24, prot. n. 0023646 del 7 aprile 2015.

Nel 2014 ha proseguito il suo cammino il 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.

Le sfide strategiche che ci siamo dati, danno una visione alta dell'impatto che ci aspettiamo di realizzare, sia per quanto concerne la performance scientifica sia per quella amministrativa. Il passaggio dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi, ha trovato puntuale riscontro nell'azione amministrativa del 2014, con il dispiegarsi di 169 obiettivi gestionali, tutti formalmente assegnati alle diverse unità organizzative dell'amministrazione centrale. Grazie a questa logica di discesa a cascata, alcune delle linee di indirizzo tracciate nel Documento di Visione Strategica hanno avuto un secondo anno di implementazione, che riteniamo molto positivo.

Alcune novità hanno riguardato anche per 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 2014, in particolare, il processo ha interessato, per la prima volta, un Direttore di Dipartimento e un numero complessivo di 63 Direttori di Istituto (erano 14 i Direttori di Istituto valutati nel 2013). Si tratta di un esercizio ancora in fase di perfezionamento, che si è basato sull'analisi delle relazioni trasmesse dai direttori interessati alla Direzione Generale e, tenuto conto di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 16/2014 di identificazione degli ambiti di valutazione in riferimento alla responsabilità gestionale, sull'analisi di un questionario di auto-valutazione messo a disposizione per i Direttori di Istituto, nonché sugli esiti di alcune verifiche dirette.

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. 0040015 dell'11 giugno 2015 è stata nominata la Commissione di esperti incaricati di svolgere la valutazione organizzativo – gestionale dei Direttori di Dipartimento e di Istituto. Al termine dei lavori, conclusi nel mese di luglio, la Commissione ha elaborato la graduatoria finale, avanzando alcune proposte innovative per il futuro ciclo di valutazione 2016-2017.

In riferimento alla responsabilità gestionale, ai direttori è chiesto di assumere ruoli orientati alla performance della struttura, intesa sotto il profilo amministrativo (correttezza e completezza delle procedure), economico-finanziario (perseguimento dell'equilibrio e sua sostenibilità nel tempo), legale (osservanza degli obblighi di legge), organizzativo interno (creazione e mantenimento di un buon clima organizzativo e della tensione al raggiungimento dei risultati) ed esterno (raggiungimento degli obiettivi di missione, qualità del sito e dei suoi contenuti).

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 in intervalli di tempo non brevi, 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 lo Schema di Decreto ministeriale per il riparto del Fondo Ordinario per gli Enti e le istituzioni di ricerca (FOE), per l'anno 2014, è stata presentato in ritardo all'esame del Parlamento, depotenziando perciò l'attività di programmazione e facendo venire meno il quadro di certezze nei flussi di finanziamento.

Il Programma Nazionale di Ricerca 2014-2020 (PNR), nelle more di essere approvato dal CIPE, non è ancora operativo, sebbene nei testi preliminari siano presenti novità importanti.

Nella legge di stabilità per il 2015, nonostante il Governo abbia deciso di non effettuare, come in passato, incisivi tagli ai finanziamenti ordinari per gli EPR, sono state disattese alcune soluzioni predisposte dalle Commissioni parlamentari, presentate sotto forma di una risoluzione e di impegni politici rivolti al Governo, in cui si è tratteggiato un quadro molto complesso e di "sofferenza" del sistema della ricerca pubblica.

Il tentativo di risolvere alcune criticità ha trovato recentemente riscontro nel disegno di legge governativo recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (c.d. Riforma Madia), nel quale è prevista una delega al Governo finalizzata a favorire le

attività degli Enti pubblici di ricerca (EPR), semplificando le procedure e rendendo le normative più consone alle peculiarità degli Enti stessi, dei loro scopi istituzionali, dell'autonomia e terzietà di cui essi godono. I futuri decreti legislativi, da emanarsi entro 12 mesi dall'entrata in vigore del disegno di legge in discussione, dovranno essere ispirati ai seguenti criteri:

a) definizione del ruolo dei ricercatori e tecnologi degli EPR, garantendo il recepimento della Carta europea dei ricercatori e del documento *European Framework for Research Careers*, con particolare riguardo alla libertà di ricerca, all'autonomia professionale, alla formazione e all'aggiornamento professionale;

b) inquadramento della ricerca pubblica in un sistema di regole più snello e più appropriato a gestirne la peculiarità dei tempi e delle esigenze del settore, nel campo degli acquisti, delle partecipazioni internazionali, delle missioni per la ricerca, del reclutamento, delle spese generali e dei consumi, e in tutte le altre attività proprie degli EPR;

c) definizione di regole improntate a principi di responsabilità e autonomia decisionale, anche attraverso la riduzione dei controlli preventivi e il rafforzamento di quelli successivi;

d) razionalizzazione e semplificazione dei vincoli amministrativi, contabili e legislativi, limitandoli prioritariamente a quelli di tipo «a budget»;

e) semplificazione della normativa riguardante gli EPR e suo coordinamento con le migliori pratiche internazionali.

Nel disegno di legge governativo, inoltre, sono presenti una serie di altre novità legislative che riguardano l'istituzione del sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati e coordinati; nuovi criteri di accesso alla dirigenza; novità sui conferimenti degli incarichi dirigenziali e sulla connessa valutazione dei risultati (rilievo dei suoi esiti per il conferimento dei successivi incarichi dirigenziali; costruzione del percorso di carriera in funzione degli esiti della valutazione).

Va ricordato, infine, che nel corso del 2014 è intervenuto il D.L. 90/2014, successivamente convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014. Tra le nuove norme introdotte, si segnala l'articolo 19, comma 10, con il quale è stata prevista una delegificazione regolamentare in materia di misurazione e valutazione della performance, 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.

All'articolo 19 è precisato che il Governo avrebbe provveduto al riordino delle suddette funzioni attraverso l'emanazione di un apposito Regolamento, il cui testo sarebbe dovuto essere stato emanato entro dicembre 2014. Nelle more dell'emanazione di questo specifico Regolamento, 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 perciò un primo passo che l'ANVUR compie nel suo nuovo ruolo, in attesa dell'emanazione dell'apposito Regolamento, allorquando le stesse dovranno essere coordinate con le nuove norme sulla dirigenza, sulle valutazioni, sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione.

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. L'anno in corso rischia di risentire di questa indeterminatezza di fondo.

La Relazione sulla performance e la proposta di valutazione che l'amministrazione avanza all'Organismo Indipendente di Valutazione, per consentire l'emanazione del proprio atto di validazione, tiene conto di queste difficoltà operative.

Con la presentazione di questa Relazione si conclude il quarto ciclo di gestione della performance del CNR. Un ciclo complesso, articolato, che può ancora migliorare in termini di integrazione, di speditezza, di trasparenza.

Dare conto al cittadino di tutto quanto attua un'amministrazione pubblica, come un ente di ricerca dalle dimensioni del CNR, comporta necessariamente una scelta di dati e una selezione di quelli più significativi. In tal senso, in questa Relazione abbiamo voluto darne 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.

Infine, ringrazio tutti i dipendenti del CNR per il contributo, ciascuno per la parte di propria competenza, al raggiungimento dei risultati ottenuti.

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:

1. Scienze Biomediche;
2. Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia;
3. Scienze del Sistema Terra e Tecnologie per l'Ambiente;
4. Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali;
5. Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'Energia e i Trasporti;
6. Scienze Bio-Agroalimentari;
7. Scienze Umane e Sociali, Patrimonio Culturale.

Il CNR si articola in 107 sedi territoriali e 16 aree della ricerca di cui 3 istituende. Nel suo complesso vi lavorano 8.504 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.

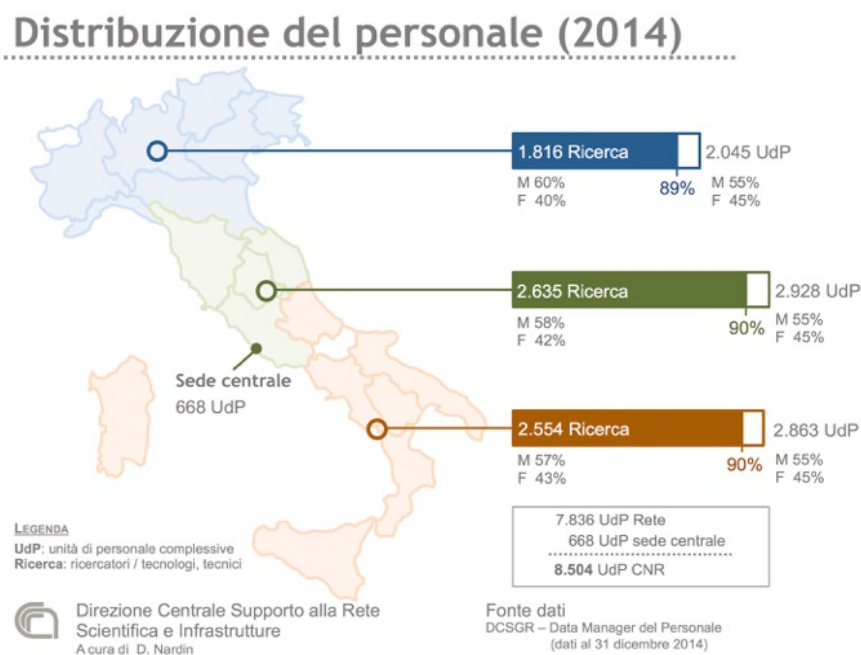


Figura 1 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale

L'organigramma dell'Amministrazione Centrale

A seguito dell'approvazione della proposta di nuova organizzazione del 2014, di seguito viene presentato il vigente organigramma dell'amministrazione centrale.

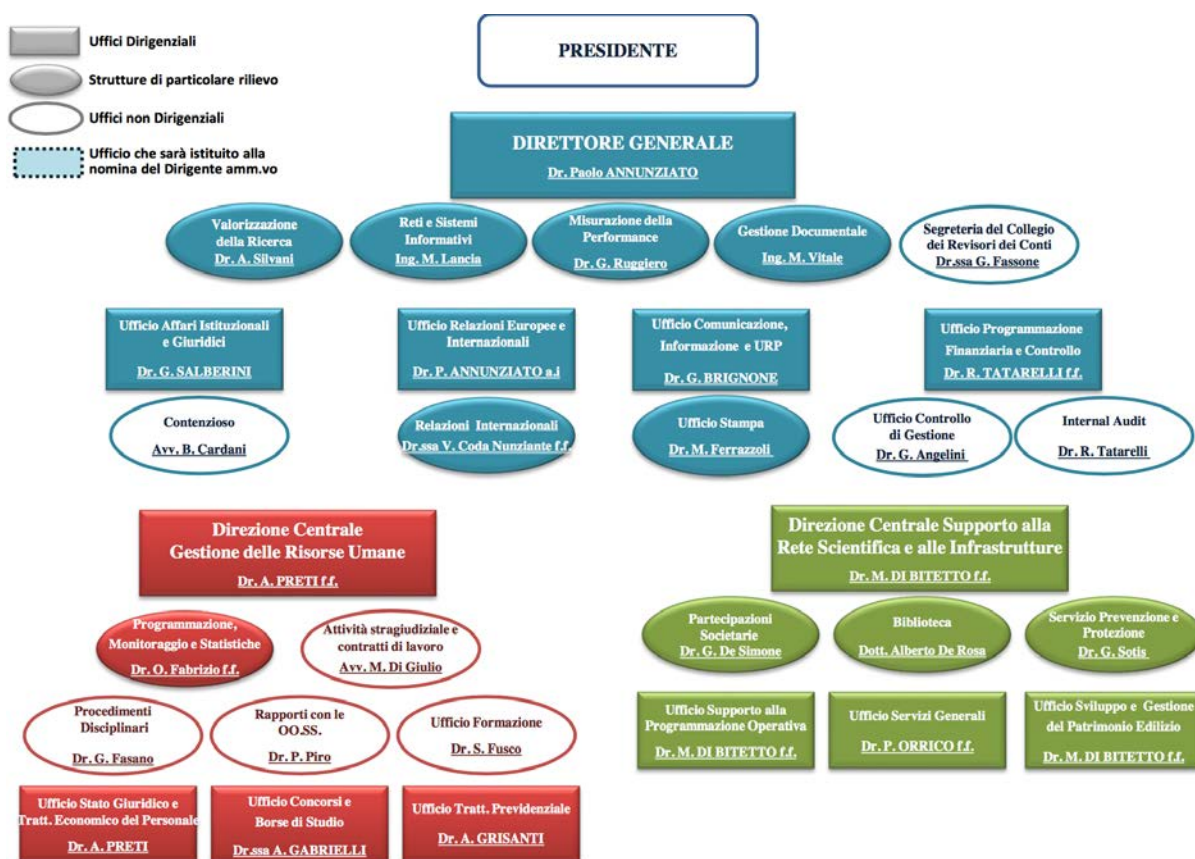


Figura 2 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale

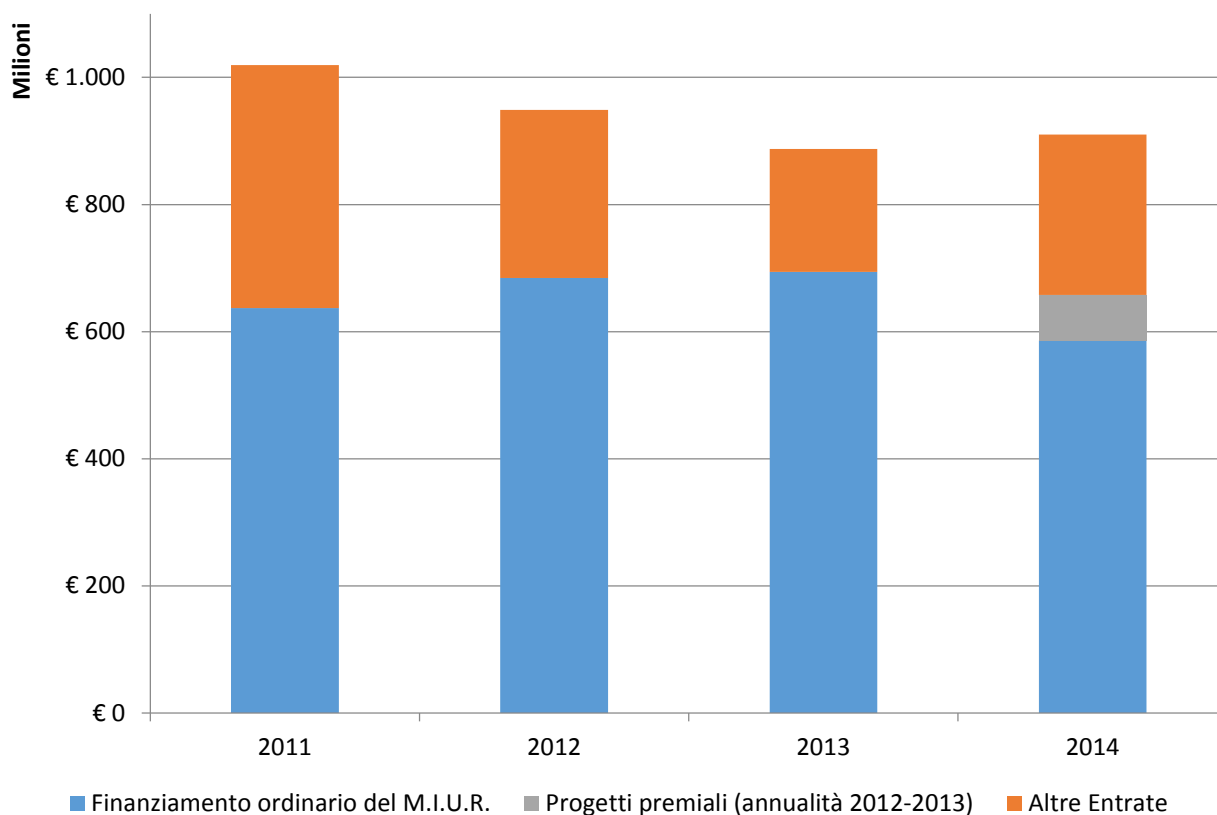
Si segnala che, rispetto all'organigramma odierno, nel 2014, sono intervenute le seguenti modifiche:

- l'Ufficio "Comunicazione, Informazione e URP" è stato diretto *ad interim* dal Direttore Generale;
- l'Ufficio "Contenzioso" è stato diretto *ad interim* dal Dirigente dell'Ufficio Affari istituzionali e giuridici;
- l'Ufficio "Concorsi e borse di studio" è stato diretto *ad interim* dal Dirigente dell'Ufficio "Stato Giuridico e Trattamento economico del personale";
- L'ufficio non dirigenziale "Attività Stragiudiziale e contratti di lavoro" è stato istituito nel 2015.

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 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2015 con delibera n. 116/2015². Il finanziamento ordinario, derivante dal bilancio di previsione del MIUR, al netto dei finanziamenti per i progetti premiali relativi alle annualità 2012 e 2013 per complessivi Keuro 71.812, rappresenta la voce più consistente, seppur in diminuzione rispetto l'anno passato.



Fonte del dato: Rendiconto Generale 2014

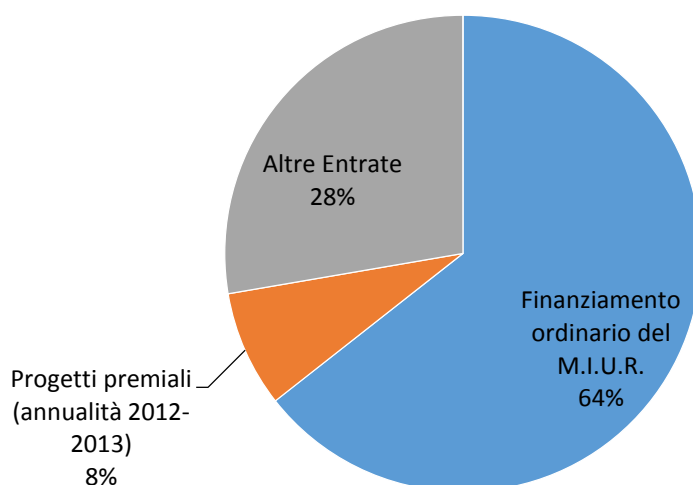
Figura 3 - Andamento finanziamenti CNR

Relativamente all'annualità 2014, il totale delle entrate accertate del CNR ammonta a € 909.939.038,25, di cui il 64% è rappresentato dalla quota del Fondo Ordinario che il MIUR ha destinato per l'Ente.

² Il testo del consuntivo 2014 è disponibile sul sito:

http://www.cnr.it/sitocnr/IIICNR/Documentiistituzionali/Documentibilancio/Bil_Cons/ContoConsuntivo.html

Entrate CNR 2014

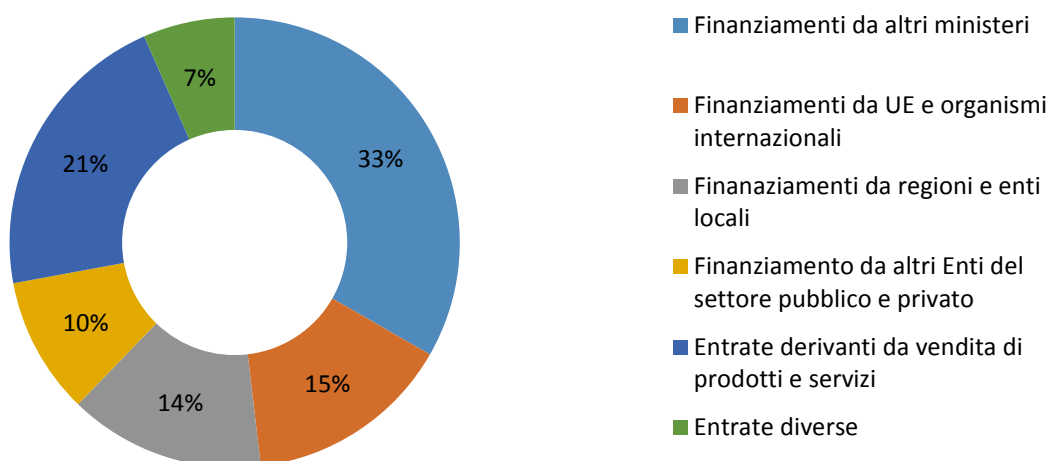


Fonte del dato: Rendiconto Generale 2014

Figura 4 - Entrate CNR 2014

Il dettaglio rappresentato dalle altre entrate, incamerate dall'ente nel 2014, è riportato nel grafico sottostante.

Dettaglio altre entrate CNR 2014



Fonte del dato: Rendiconto Generale 2014

Figura 5 - Dettaglio entrate diverse dal FFO

Nel grafico è ben evidente la capacità complessiva dell'ente (rete + struttura amministrativa centrale) di attrarre risorse da altri Ministeri e Amministrazioni pubbliche.

Potenzialmente migliorabile appare la capacità di attrarre risorse dall'Unione Europea, dalla vendita di prodotti e da prestazioni di servizi, che rispetto al totale delle altre entrate 2014 pesano rispettivamente per il 15% e il 21%.

Per quanto riguarda le uscite, quasi tutte le categorie hanno avuto una contrazione rispetto all'esercizio 2013, con l'eccezione delle spese per opere immobiliari (+129,98%), incremento legato al processo di razionalizzazione degli spazi avviato già nel precedente anno. In particolare si evidenzia la notevole riduzione delle spese per consumi intermedi (-25,81%), delle spese per l'alta formazione (-17,66%) e per acquisizione di beni di uso durevole (-28,42%).

Gli interventi di razionalizzazione della spesa, sono stati attuati ricorrendo a una complessa riduzione degli oneri e, soprattutto, a un ripensamento sull'utilizzo delle risorse destinate al sostentamento delle sedi, per una loro ottimizzazione futura in ottica di investimenti mirati.

Il CNR ha posto in essere le azioni volte a una ottimizzazione soprattutto delle spese di funzionamento dell'Ente e di tutte le articolazioni territoriali. In ottemperanza ai vincoli legislativi di recente introduzione, sono stati rinegoziati tutti i contratti per beni e servizi in essere alla data in vigore del D.L 66/2014. Questo ha permesso una riduzione della spesa media del 5% con l'eccezione del contratto per i servizi di pulizia per i quali è stata ottenuta una riduzione dei costi pari al 15% ed alla spesa per vigilanza/portierato per la quale è stata ottenuta una riduzione dei costi pari al 10%.

L'Ufficio Servizi Generali della DCSRSI ha centralizzato gli acquisti dei buoni pasto e di tutti quei beni e servizi per i quali, sino a quest'anno, era stato punto approvvigionante per la sede centrale e i Dipartimenti. L'analisi dei contratti in essere effettuata durante il 2013 ha dato nel 2014 i primi frutti, permettendo di diminuire l'impiego delle risorse destinate al funzionamento delle strutture. E' stato, infatti, avviato l'accentramento completo dei pagamenti delle utenze energetiche di tutte le strutture del CNR, identificando anche tutte le situazioni di criticità relativamente ai contratti in essere. Sono state inoltre avviate azioni di riqualificazione energetica della sede centrale. Tutto ciò consentirà, in coerenza con i nuovi regolamenti in via di definizione, di rendere omogenei tali servizi su tutto il territorio nazionale con evidenti risultati sia in termini di razionalizzazione che di riduzione della spesa.

Oltre a questi interventi sono attivi processi di razionalizzazione delle locazioni attraverso la rinegoziazione dei canoni, dei servizi inclusi e la revisione degli accordi attivi con le Università con natura di locazione o comodato.

La Performance di Ente

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)³.

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 2014, misurando così l'*output* rispetto alla strategia data.

Considerando che le metodologie di misurazione dei risultati delle attività di ricerca (*performance scientifica*) seguono altre logiche e metriche⁴, 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 amministrativa*), intesi come servizi di supporto generali, specifici e trasversali alle attività istituzionali.

³ 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”.

⁴ 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

Finalità strategica decennale (DVS): Potenziare e valorizzare la ricerca scientifica

Principali output del 2014

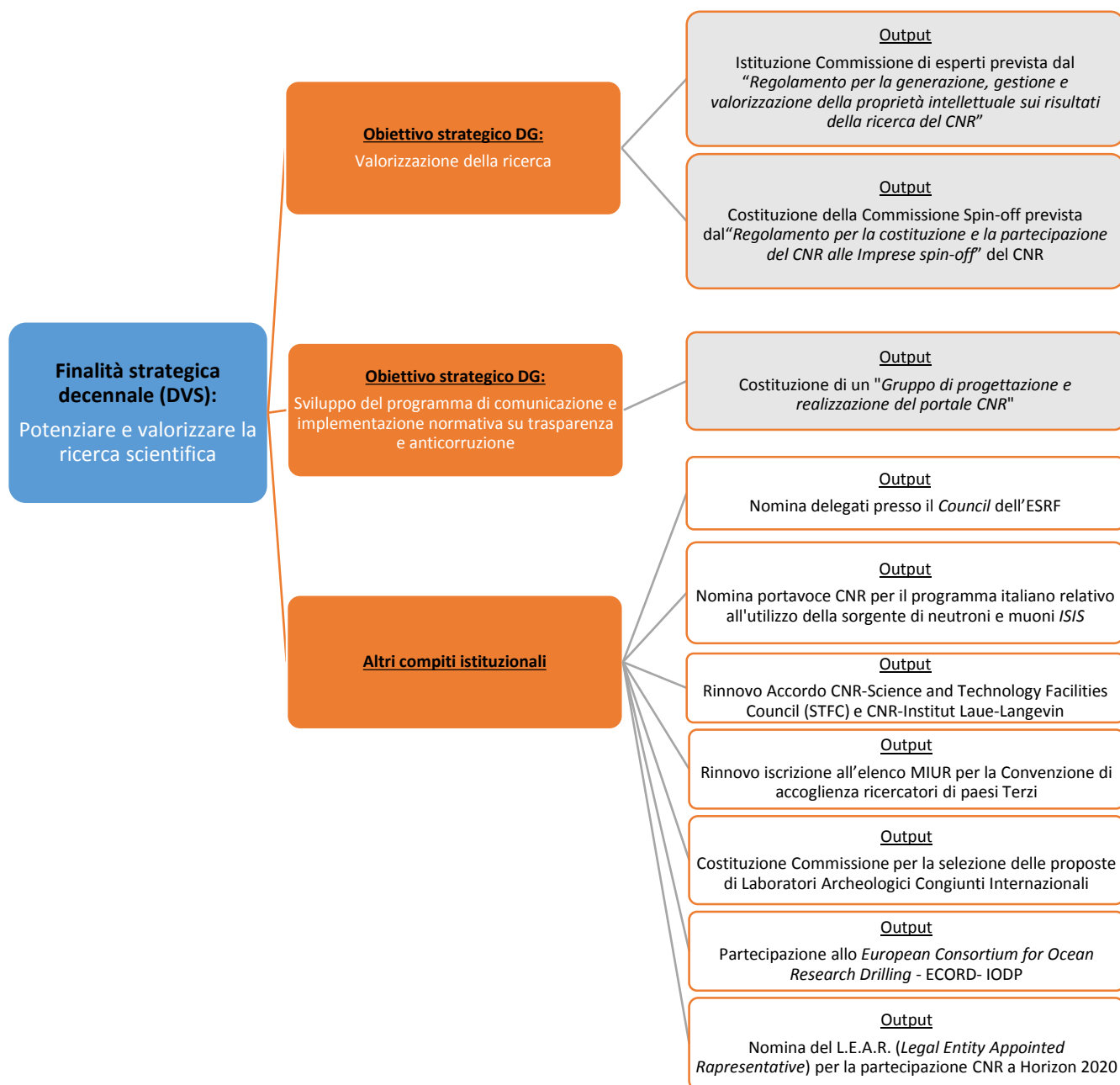


Figura 6 - Finalità strategica decennale (DVS): Potenziare e valorizzare la ricerca scientifica

Finalità strategica decennale (DVS): Ampliare, irrobustire, qualificare la comunità dei ricercatori

Principali output del 2014

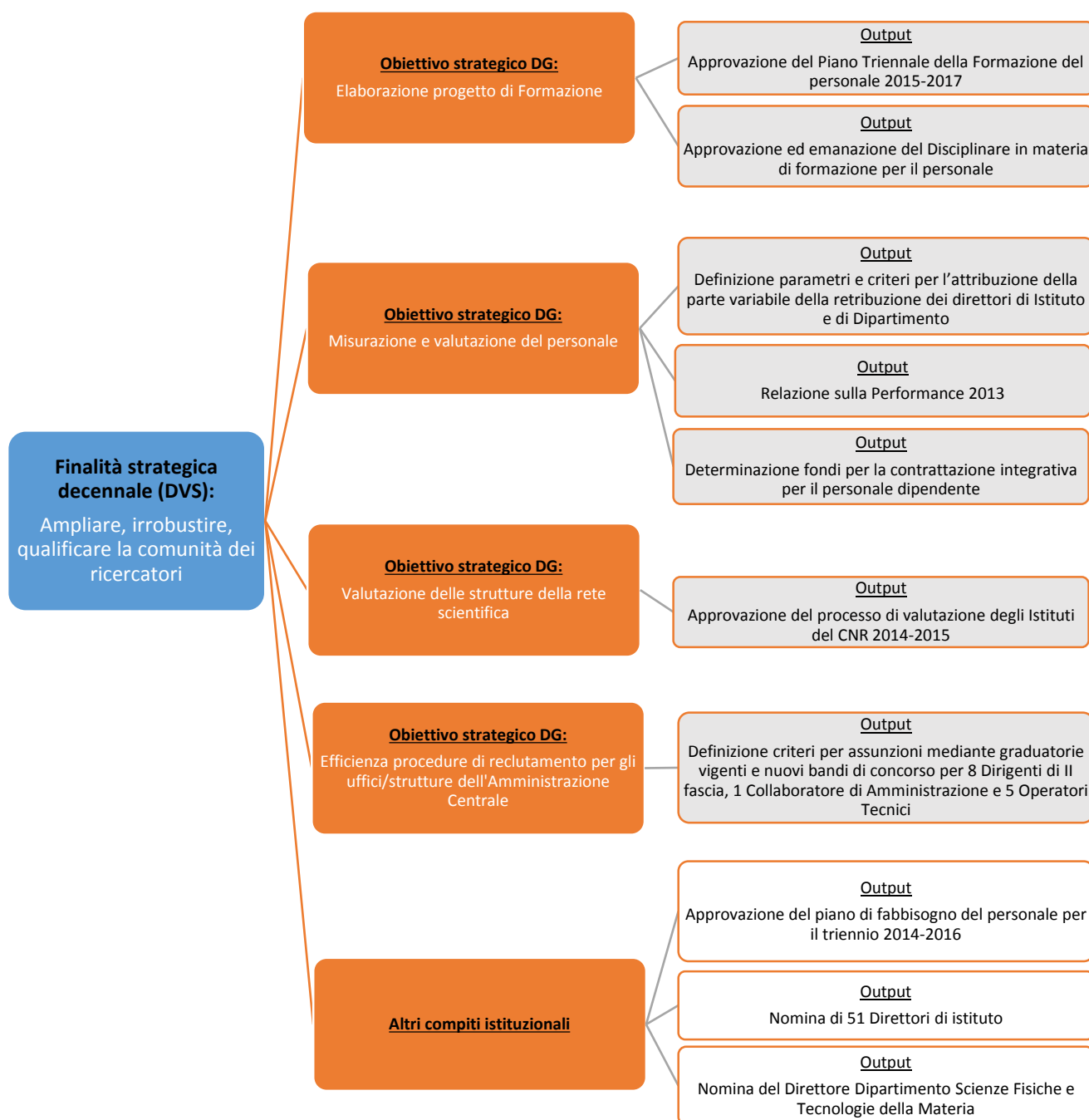


Figura 7 - Finalità strategica decennale (DVS): Ampliare, irrobustire, qualificare la comunità dei ricercatori

Finalità strategica decennale (DVS): Concorrere alla realizzazione di un sistema italiano della ricerca scientifica

Principali output del 2014

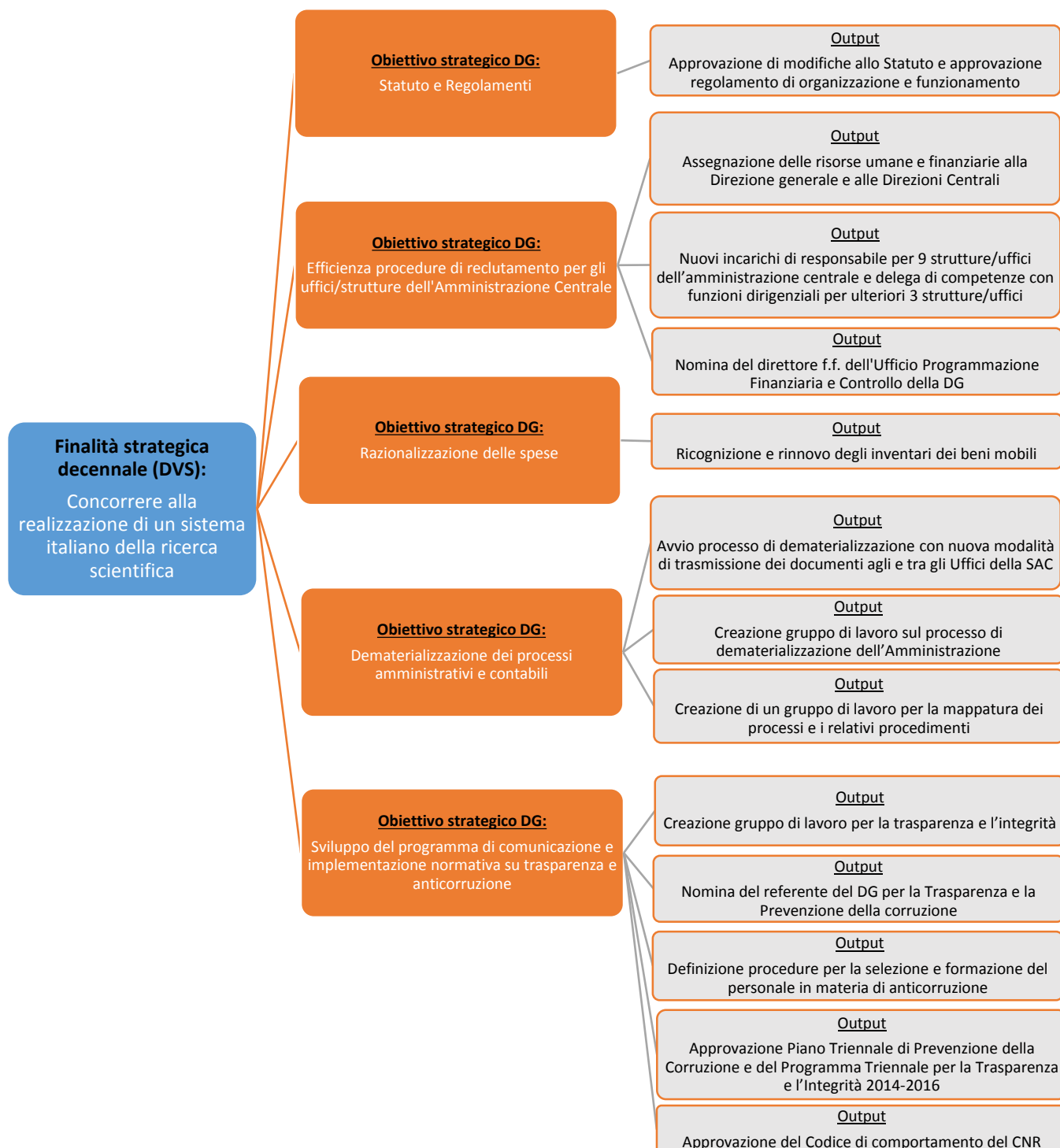


Figura 8 - Finalità strategica decennale (DVS): Concorrere alla realizzazione di un sistema italiano della ricerca scientifica

Finalità strategica decennale (DVS): Operare per lo sviluppo e la crescita del paese

Principali output del 2014

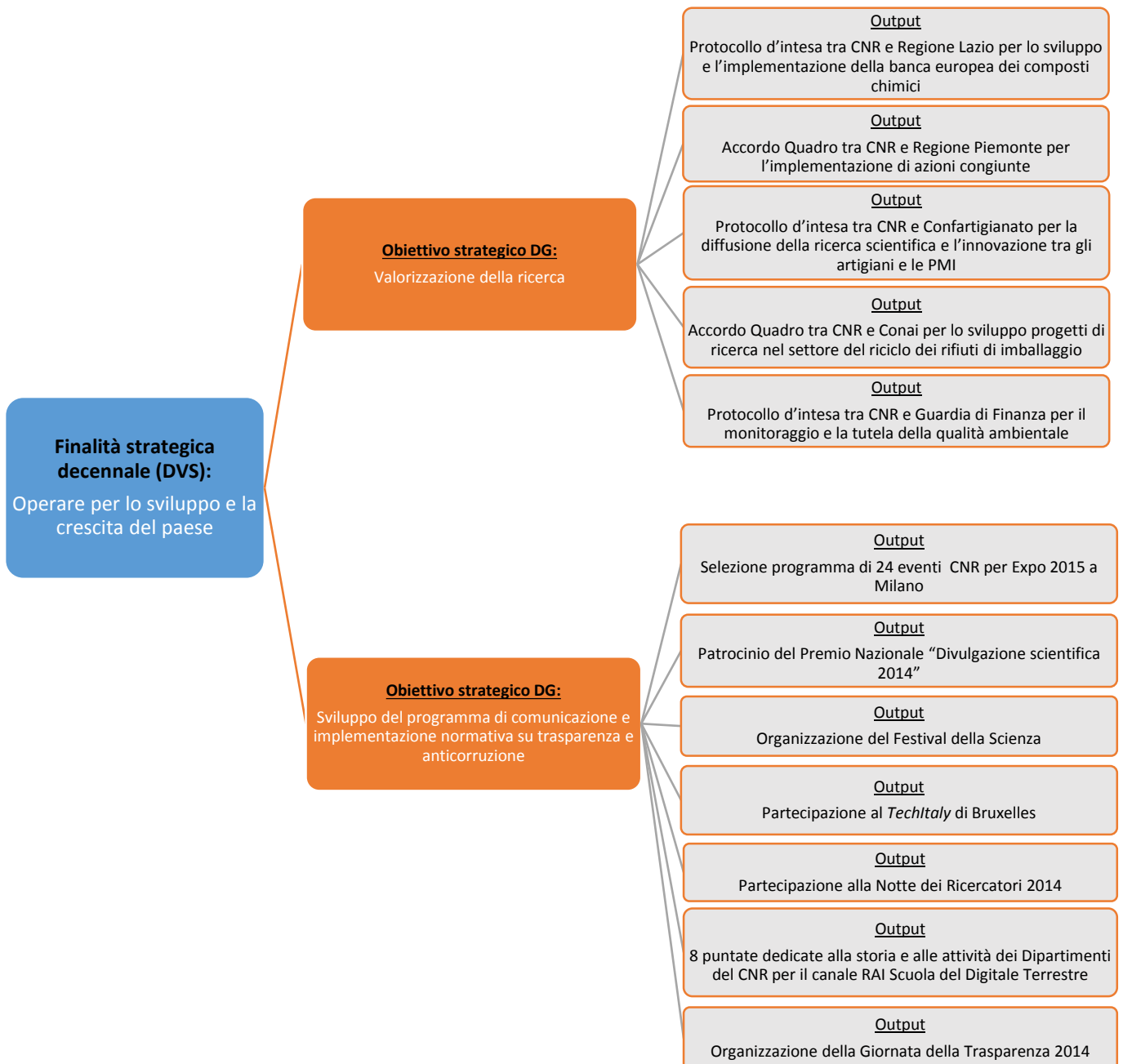


Figura 9 - Finalità strategica decennale (DVS): Operare per lo sviluppo e la crescita del paese

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

In merito alla prosecuzione del processo di dematerializzazione:

- Fornitura e gestione di strumenti abilitanti, quali la firma digitale, la marca temporale, la PEC e il timbro digitale;
- Avvio di alcuni progetti pilota definiti nell'ambito delle attività del Gruppo di lavoro sul processo di dematerializzazione dell'Amministrazione, appositamente istituito dal Direttore Generale;
- Implementazione sul sistema contabile SIGLA delle funzionalità che consentono la gestione dell'invio e della ricezione delle fatture elettroniche e l'invio telematico degli ordinativi di pagamento all'istituto cassiere;
- L'evoluzione del sistema Selezioni on line, per la gestione di nuove tipologie di bandi e per il supporto nel processo di valutazione delle candidature;
- L'aggiunta di nuove funzionalità del sistema SIPER per la dematerializzazione di interazioni tra dipendente e amministrazione centrale (polizza sanitaria e sussidi; erogazione di borse di studio in favore dei figli dei dipendenti; telelavoro; domande per il contributo per asili nido).

In merito al processo di contenimento delle spese generali dell'ente:

- Analisi per la centralizzazione dei contratti di energia, gas e acqua: avviata fase di analisi e costituiti due gruppi di lavoro per la verifica della fattibilità di una gara di appalto per la fornitura di energia elettrica unica
- Analisi per la centralizzazione del facility management: avviata fase di analisi di dettaglio dei contratti limitatamente all'area romana (progetto pilota).
- Riduzione dei canoni di locazione: avviata la fase di razionalizzazione degli spazi delle strutture della rete scientifica su tutto il territorio nazionale, con l'obiettivo di dismettere immobili in locazione/comodato d'uso.
- Revisione dell'inventario: avviata fase preliminare finalizzata alla ridefinizione degli inventari e di ricognizione dei veicoli di proprietà dell'ente.

L'avvio del nuovo ciclo di gestione della performance 2015-2017

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2014, durante il corso della fase di programmazione delle attività scientifiche (Piano Triennale delle Attività), delle attività amministrative di supporto (Piano della Performance) e delle connesse risorse economiche (ciclo economico di bilancio previsionale), sono stati definiti gli obiettivi di ente e assegnati al Direttore Generale specifici obiettivi strategici per l'anno 2015. Per approfondimenti di dettaglio, si rinvia alla seguente documentazione:

- Il Bilancio di previsione 2015 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 22 dicembre 2014 (Delibera n. 228/2014);
- Il Piano triennale della Performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, sono stati accorpati in un unico documento triennale 2015-2017 che è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 29 gennaio 2015 (Delibera n. 10/2015);
- Il Piano triennale delle Attività 2015-2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente il 2 luglio 2015 (Delibera n. 120/2015);

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 tutte le unità organizzative dell'Ente, a partire dal 2014, 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. In 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, saranno ponderati ai fini della valutazione della performance individuale.

Dall'insieme di quanto programmato nei suddetti documenti, per il 2015 sono discesi a cascata 10 obiettivi strategici, assegnati al Direttore Generale con provvedimento del Presidente del 9 marzo 2015, da cui sono scaturiti 194 obiettivi di struttura, assegnati in via definitiva alle unità organizzative dell'amministrazione centrale, nelle sue diverse articolazioni (Uffici dirigenziali, Uffici non dirigenziali e Strutture di Particolare rilievo).

Così facendo l'ente ha dato avvio al suo nuovo ciclo di gestione della performance 2015-2017.

La performance organizzativa e individuale dell'Amministrazione Centrale: il sistema di valutazione adottato e il collegamento con il sistema premiante

Il contributo di tutto il personale delle strutture dell'amministrazione centrale è stato determinante per conseguire i risultati raggiunti. A testimonianza dell'ottimo potenziale a disposizione.

Nel 2014 sono stati assegnati alle unità organizzative dell'amministrazione centrale 169 obiettivi, che sono diventati obiettivi individuali assegnati ai direttori/responsabili, suddivisi secondo il seguente riparto:

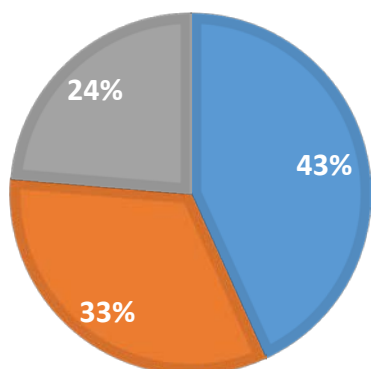
- Direzione Generale: 73 obiettivi (43%)
- Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture: 56 obiettivi (33%)
- Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane: 40 obiettivi (24%)

Gli obiettivi operativi assegnati nel 2015 sono risultati, complessivamente, 194 determinando un incremento del numero totale di obiettivi, rispetto al precedente anno, di + 15%.

La distribuzione di tali obiettivi per centri di responsabilità di primo livello (la Direzione Generale e le 2 Direzioni Centrali) è rappresentata nella figura sotto riportata.

OBIETTIVI OPERATIVI 2014

■ DG ■ DCSRSI ■ DCGRU



OBIETTIVI OPERATIVI 2015

■ DG ■ DCSRSI ■ DCGRU

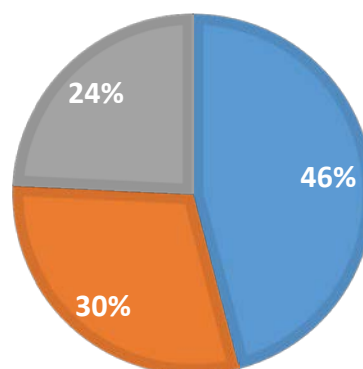


Figura 10 - Suddivisione degli obiettivi operativi all'interno dell'amministrazione centrale - % 2014 vs. 2015

<i>DG - Ufficio/S.P.R.</i>			
	Obiettivi 2014	Obiettivi 2015	Δ 2015-2014
Reti e Sistemi Informativi	8	12	+4
Misurazione della performance	7	6	-1
Valorizzazione della Ricerca	7	10	+3
Monitoraggio risorse e ragioneria della SAC	6	-	-
Stampa	6	6	=
Affari Istituzionali e Giuridici	5	6	+1
Comunicazione, Informazione e URP	5	6	+1
Gestione documentale	5	6	+1
Relazioni Internazionali	5	6	+1
Relazioni Europee e Internazionali	5	5	=
Programmazione finanziaria e controllo (ex Bilancio)	4	11	+7
Contenzioso	3	3	=
Controllo di gestione	3	6	+3
Internal Audit	3	3	=
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	1	3	+2
DG	73	89	+16
<i>DCRSI - Ufficio/S.P.R.</i>			
	Obiettivi 2014	Obiettivi 2015	Δ 2015-2014
Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture	13	15	+2
Servizi generali	11	10	-1
Servizio Prevenzione e protezione	10	10	=
Supporto alla programmazione operativa	7	7	=
Biblioteca	6	6	=
Partecipazioni Societarie e Convenzioni	5	5	=
Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	4	5	+1
DCRSI	56	58	+2
<i>DCGRU - Ufficio/S.P.R.</i>			
	Obiettivi 2014	Obiettivi 2015	Δ 2015-2014
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane	9	6	-3
Formazione	9	10	+1
Ufficio concorsi e borse di studio	6	8	+2
Stato giuridico e trattamento economico del personale	5	5	=
Programmazione, Monitoraggio e Statistiche	4	5	+1
Trattamento previdenziale	3	5	+2
Rapporti con le OO.SS.	2	5	+3
Procedimenti Disciplinari	2	3	+1
Contratti e Attività Stragiudiziale	-	n.d.	-
DCGRU	40	47	+7
Totale Generale	169	194	+25

Tabella 1 - Numero di obiettivi per struttura

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. L'amministrazione è impegnata a rivedere e aggiornare i propri sistemi di valutazione, anche al fine di individuare specifiche tipologie di premialità.

Nelle more di un aggiornamento dei sistemi di valutazione e degli strumenti per premiare il merito, le modalità della valutazione individuale e le forme di incentivazione premiale sono in fase di aggiornamento secondo le modalità di seguito riportate.

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

Il perpetuarsi del blocco della contrattazione nazionale, di fatto, impedisce l'evolversi 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 sono cristallizzati in atti negoziali interni, che necessiterebbero di essere aggiornati. Si auspica, quanto prima, una rinnovata stagione contrattuale (sia nazionale che integrativa di ente) che veda un fisiologico e costruttivo confronto con le organizzazioni sindacali.

Ai fini dell'erogazione dei compensi per "*produttività collettiva e individuale*", è stata predisposta dall'amministrazione una proposta di contratto integrativo finalizzata alla revisione dei criteri di valutazione delle prestazioni amministrative e della connessa erogazione della produttività.

L'ipotesi di contratto è stata presentata alle organizzazioni sindacali nell'ultimo trimestre del 2014.

LIVELLI I-III (Ricercatori e tecnologi)

In considerazione dell'obbligo di valutazione per il personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa, si è proceduto alla valutazione di 17 unità di personale con profilo di ricercatore e tecnologo, corrispondenti ai direttori di uffici non dirigenziali e responsabili di strutture di particolare rilievo, cui era stato conferito incarico temporaneo di svolgere funzioni dirigenziali.

Per il resto del personale con analogo profilo (ricercatore e tecnologo), che svolge in prevalenza attività amministrativa, è prevista una valutazione ai fini della progressione economica alla fascia stipendiale superiore, al termine del periodo quinquennale maturato.

PERSONALE DIRIGENZIALE (Vertici dell'amministrazione centrale e della rete scientifica)

La proposta di valutazione individuale del Direttore Generale, quale vertice amministrativo dell'Ente, è stata predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione e presentata al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti determinazioni.

La valutazione è stata espressa sulla base dell'esame della Relazione annuale sulle attività svolte e della relativa documentazione allegata, nonché sulla base di incontri diretti avuti dall'OIV con il Direttore Generale.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la valutazione individuale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, pur non essendo pienamente conforme ai criteri riportati nella delibera n. 757/1998, è stata effettuata per le seguenti unità di personale:

- 2 dirigenti di II fascia di ruolo;
- 2 dirigenti incaricati ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001.

Per quanto concerne la reggenza ad interim dell'Ufficio "*Concorsi e Borse di studio*", l'amministrazione ha stabilito l'erogazione di un ulteriore importo la cui misura è stata fissata al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto⁵. Ciò determinando un'integrazione da corrispondere, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo massimo pari a € 6.626,39.

Per quanto concerne l'erogazione delle indennità di risultato per la dirigenza amministrativa, la graduatoria finale è stata stilata sulla base di una tabella di raccordo fra valutazione in percentuale e valutazione in coefficienti, per tenere conto dei coefficienti previsti dalla delibera n. 757/1998.

⁵ Integrazione regolata dall'articolo 27 del CCNL, siglato l'1 febbraio 2008, relativo al personale dell'area VII della dirigenza.

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

Intervallo punteggio tra 96 e 100 - Livello di performance V (eccellente)

Intervallo punteggio tra 90 e 95 - Livello di performance IV (più che adeguato)

Intervallo punteggio tra 80 e 89 - Livello di performance III (adeguato allo standard)

Intervallo punteggio tra 60 e 79 - Livello di performance II (necessità di miglioramento)

Intervallo punteggio tra 0 e 59 - Livello di performance I (necessità di sensibile miglioramento)

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

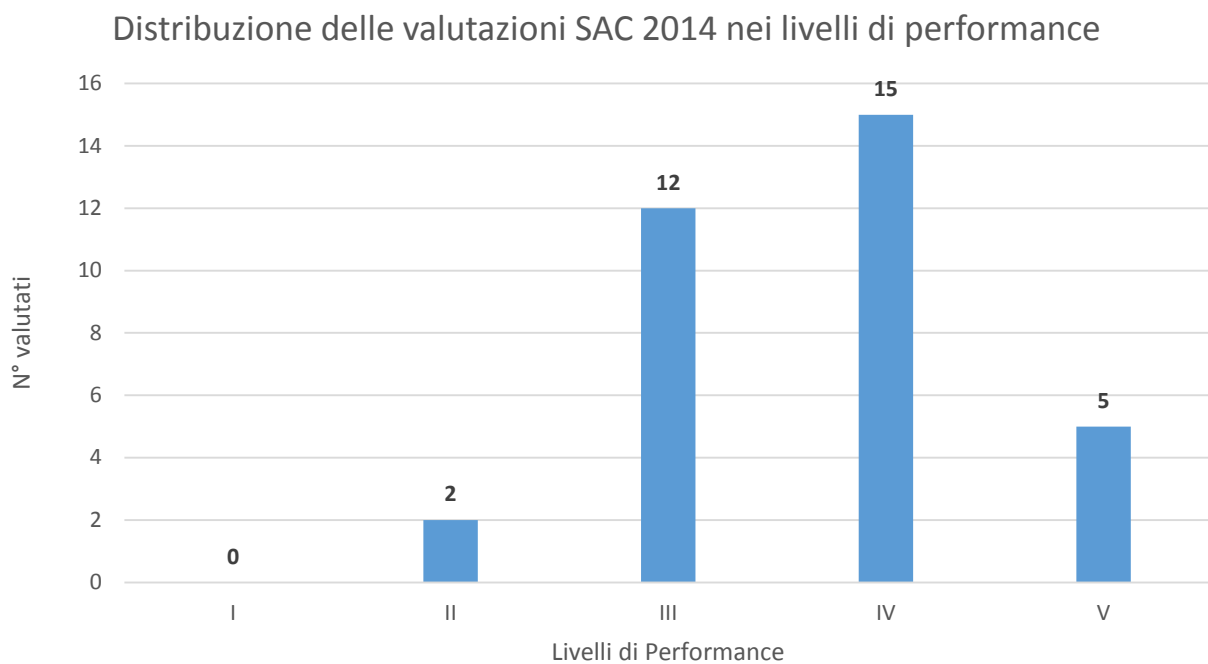


Figura 11 - Distribuzione delle valutazioni SAC 2014 nei livelli di performance

Dall'analisi complessiva del grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di tutta la Sede Amministrativa Centrale, raggruppando gli stessi secondo una scala simile alla precedente, emerge come il 73% degli obiettivi gestionali sia stato conseguito in misura eccellente o più che adeguata.

Per quanto riguarda gli obiettivi comportamentali si evidenziano aree di miglioramento rispetto a tutti e tre gli obiettivi comportamentali valutati: capacità di reazione ai cambiamenti e agli imprevisti; capacità di *team working*; innovatività e capacità propositiva.

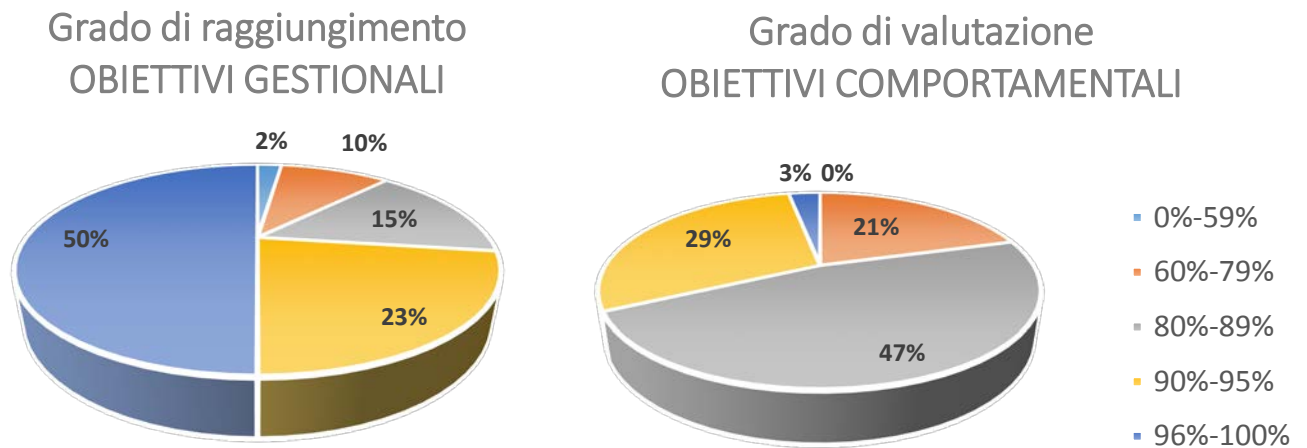


Figura 12 - Grado di raggiungimento degli obiettivi

L'accesso al sistema premiante per il personale dirigenziale dell'amministrazione centrale

Sulla base dei dati di calcolo predisposti dai competenti uffici della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane, l'Amministrazione ha determinato gli importi disponibili per l'erogazione dei premi di risultato, secondo la tabella seguente. Sulla base del numero dei dirigenti amministrativi di II fascia aventi diritto all'indennità di risultato per l'anno 2014, si è deciso di utilizzare il 30% della somma disponibile corrispondente a euro 104.475,20.

Tabella 2 - Retribuzione di risultato dei Dirigenti Amministrativi - ARTT. 52 e 58 CCNL 5.3.2008 D.Lgs. N. 150/2009 - Legge n. 122/2010

DETERMINAZIONE IMPORTO INDIVIDUALE - ANNO 2014	
TOTALE FONDO DIRIGENTI 2014 Disponibile (A)	535.238,40
Totale erogato per Retribuzione di Posizione (B)	164.308,70
Somma disponibile per incarico DCGRU (C)¹	16.052,65
Somma disponibile per periodo sostituzione (interim uff. Concorsi) (D)²	6.626,39
Somma disponibile per Retribuzione di risultato (E=A-B-C-D)	348.250,66
Somma per Retribuzione di risultato Dirig. II Fascia (30% E)	104.475,20

Con riferimento al solo personale dirigenziale amministrativo, a cui corrispondere l'indennità di risultato, i livelli di performance individuale raggiunti sono rappresentati nella tabella seguente:

Tabella 3 - Graduatoria performance uffici dirigenziali e/o incarichi dirigenziali

Ufficio	Nome_Dirigente/ Direttore/ Responsabile	Totale	Fascia ex delibera 757/98
Affari istituzionali e giuridici	Giuliano Salberini	94	5
Relazioni EU e Internazionali	Anna D'Amato	86	4
Tattamento previdenziale	Angelo Grisanti	87	4
Stato giuridico e trattamento economico	Alessandro Preti	91	5
² Concorsi e borse di studio	Alessandro Preti	88	4
¹ DC Gestione risorse umane	Alessandro Preti	83	4

L'amministrazione è in fase di revisione della delibera n. 757/1998, in particolare sui fattori di valutazione da considerare e sulle modalità di determinazione dei valori retributivi da erogare.

A tal proposito, nelle more della ridefinizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti, a parziale modifica della delibera n 757/98, la formula di calcolo da adottare per la suddivisione del fondo disponibile per la premialità 2014 sarà la seguente: *“La quota disponibile del fondo per la retribuzione di risultato viene divisa per la somma totale di tutti i valori massimi attribuibili. Il quoziente ottenuto rappresenta il valore monetario dell'unità. Quest'ultimo valore viene moltiplicato per il valore attribuito a ciascun dirigente.”*

$$\text{Retribuzione di risultato} = \frac{104.475,20}{5 * n^{\circ} \text{ valutati}} * \text{Fascia raggiunta (ex. 757/98)} * \frac{n^{\circ}(\text{giorni incarico})}{365}$$

Equazione 1 - Calcolo dei valori retributivi da erogare (SAC)

La performance organizzativa e individuale della Rete Scientifica: il sistema di valutazione adottato e il collegamento con il sistema premiante

Per quanto concerne la valutazione dei vertici della rete scientifica, titolari di contratto di diritto privato, sulla base delle relazioni predisposte dagli interessati e da verifiche effettuate anche sulla base del questionario di autovalutazione, secondo i criteri stabiliti dalla delibera n. 16/2014, la Commissione⁶ incaricata ha proceduto alla valutazione organizzativo-gestionale di:

- 1 Direttore di Dipartimento (Dipartimento di Scienze Fisiche e Tecnologie dei Materiali);
- 63 Direttori di Istituto.

Visto il primo anno di applicazione della valutazione organizzativo-gestionale al Direttore di Dipartimento, la Commissione ha stabilito di effettuare la valutazione sulla base degli elementi contenuti nella Relazione presentata a consuntivo sulle attività svolte. Per la valutazione del Direttore del Dipartimento, la Commissione ha proposto l'erogazione del 100% del rateo maturato al 31/12/2014, formulando le seguenti raccomandazioni:

- *Il valido strumento delle associature deve comunque garantire l'autonomia e la valorizzazione delle strutture CNR e che la produttività, sia scientifica sia economica, venga rendicontata nei bilanci dell'Ente, al fine di conseguire ricadute positive per il CNR;*
- *La valutazione delle attività frutto di accordi e relazioni internazionali dovrà essere riferita a ritorni progettuali ed economici a vantaggio degli Istituti di afferenza o comunque della rete scientifica CNR;*
- *Si ritiene importante la prosecuzione delle attività di irrobustimento delle attività amministrative e gestionali in corso;*

La Commissione ha formulato anche l'auspicio che, in merito ai futuri processi di valutazione, possa essere utile la predisposizione di un format per una relazione più puntuale sulla rendicontazione delle attività in corso, che metta più in evidenza le specificità del Dipartimento e tale da renderla più idonea per un confronto con le attività degli altri Dipartimenti.

Per i Direttori d'Istituto, passati da 14 soggetti a un numero complessivo di 63 unità, si è trattato del secondo anno di valutazione. Il processo valutativo dei Direttori d'Istituto permane, in questo 2014,

⁶ Commissione istituita con Decreto Presidente CNR – Prot. n. 0040015 dell'11/06/2015

ancora in fase di evoluzione e affinamento, motivo per il quale la Commissione ha stabilito di utilizzare criteri e metodologie innovativi, anche in vista dei prossimi anni.

Con riferimento agli ambiti di valutazione stabiliti dalla delibera 16/2014, sulla base dell'esame delle Relazioni presentate, dell'analisi dei siti web degli istituti, dei dati contabili forniti dai competenti uffici dell'amministrazione centrale, la Commissione ha proceduto a redigere la graduatoria finale attribuendo un coefficiente per ogni parametro valutato (sito web in inglese; obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza; capacità di autofinanziamento e conformità alle procedure e ai regolamenti interni). 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 (eccellente)

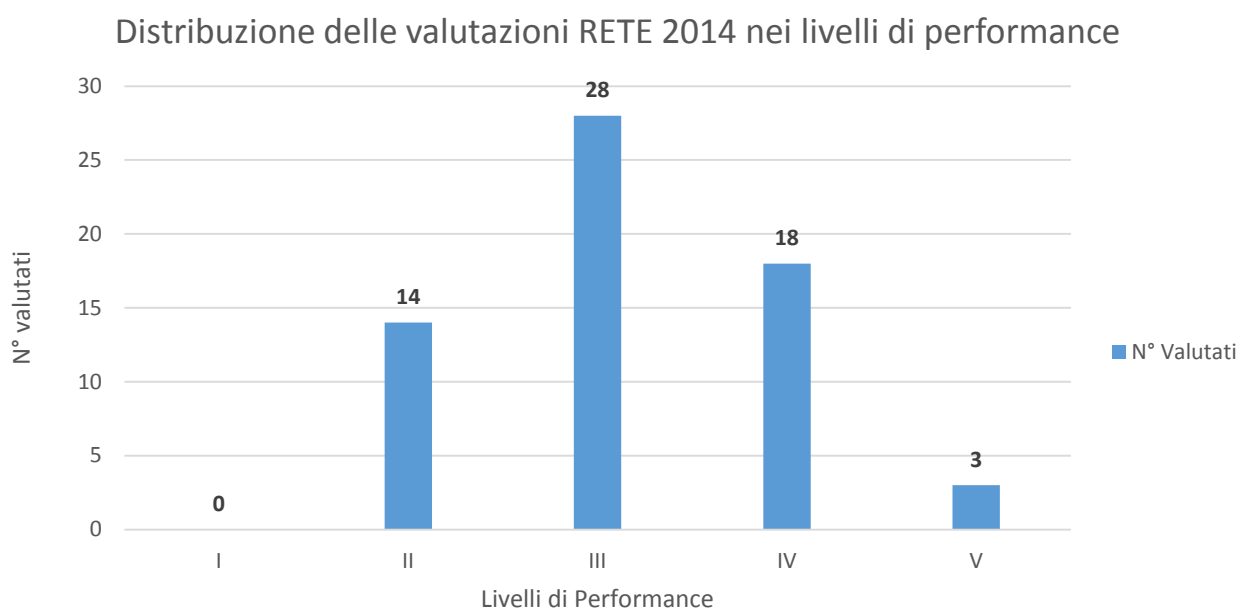
Intervallo punteggio tra 90 e 95 - Livello di performance IV (più che adeguato)

Intervallo punteggio tra 80 e 89 - Livello di performance III (adeguato allo standard)

Intervallo punteggio tra 60 e 79 - Livello di performance II (necessità di miglioramento)

Intervallo punteggio tra 0 e 59 - Livello di performance I (necessità di sensibile miglioramento)

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



L'accesso al sistema premiante per i vertici della rete scientifica

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.

In base al numero di contratti in essere e al calcolo dei ratei maturati al 31 dicembre 2014, l'importo massimo previsto per la retribuzione di risultato per i vertici della rete è pari a € 1.036.483,15.

Sia per il Direttore di Dipartimento che per i Direttori di Istituto interessati, l'importo da erogare a titolo di indennità di risultato, corrispondente al valore percentuale della valutazione attribuita in relazione all'indennità massima erogabile e al numero di giorni di svolgimento dell'incarico, verrà calcolato e corrisposto attraverso la seguente formula:

$$\text{Retribuzione di risultato (€)} = \frac{24.699,90 * \text{Valutazione Finale (\%)} * n^{\circ}(\text{giorni incarico})}{365}$$

Equazione 2 - Calcolo dei valori retributivi da erogare (Rete Scientifica)

Altre iniziative di Ente

Trasparenza e Anticorruzione

La eccezionale innovatività della normativa sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con la conseguente introduzione di numerose prescrizioni per le pubbliche amministrazioni, ha comportato una fisiologica iniziale difficoltà nel primo avvio della sua applicazione, anche per via della molteplicità delle strutture dell'Ente e della tipologia di attività gestite dall'amministrazione.

Per una migliore e più efficace implementazione degli adempimenti previsti dalla normativa stessa si è ritenuto di istituire una apposita Sezione, denominata "*Trasparenza e Integrità - Relazioni con il pubblico*", nell'ambito dell'Ufficio Comunicazione e URP (provvedimento prot. AMMCNT-CNR n. 0007757 del 30 gennaio 2014) con il compito specifico di supportare il Direttore Generale, in qualità di Responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione, nello svolgimento delle attività in materia.

Alla sezione è stato assegnato il compito di monitorare l'avvenuta pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", suggerendo al Responsabile stesso idonee misure organizzative sia per il completamento dei dati sia per l'elaborazione dei futuri Programmi per la Trasparenza e l'Integrità.

Parallelamente ciascun Dirigente/Responsabile/Direttore di Dipartimento e di Istituto è stato identificato quale Responsabile della pubblicazione dei dati, nonché soggetto referente per la trasparenza per gli ambiti di propria competenza⁷ (con possibilità di delega di funzioni a personale appositamente individuato).

Nella scheda di valutazione di tutti gli Uffici/Strutture dell'amministrazione centrale è stato inserito, per il 2014, l'obiettivo di adempiere agli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione. Il contributo fornito da ciascun Direttore/Responsabile, chiamati all'attuazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, diventano quindi obiettivi sfidanti per ogni dirigente rispetto al raggiungimento complessivo del livello di trasparenza richiesto.

La Rete di Referenti che si è così costituita, in accordo con la sezione "*Trasparenza e Integrità*" e con la Struttura tecnica "*Reti e Sistemi Informativi*", che mette a disposizione gli strumenti per la pubblicazione dei dati o, in alcuni casi, provvede direttamente all'inserimento degli stessi nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", compongono il servizio trasparenza del CNR. Tale struttura

⁷ Per approfondimenti vedi nota del Direttore Generale del 06 giugno 2014 prot. AMMCNT – CNR n. 0043284

organizzativa, unitamente alle metodologie di elaborazione delle informazioni condivise con i diversi uffici, ha permesso una regolare implementazione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito dell’Ente.

A fine anno 2014, come risulta da specifica attestazione dell’OIV, la sezione del sito riportava una percentuale pari all’82,8% di documenti pubblicati, di cui un 25,5% da perfezionare in base al format di pubblicazione richiesto dall’ANAC. Il completamento dei dati pubblicati e il perfezionamento del loro formato, così come l’aggiornamento della matrice “obbligo di pubblicazione/struttura”, necessaria alla luce del completamento della nuova struttura organizzativa dell’Ente, sono obiettivi da raggiungere a breve.

Sono state attivate specifiche misure per assicurare l’accesso civico, così come previsto nel Programma per la Trasparenza 2014-2016, predisponendo e rendendo disponibile sul sito un apposito modulo per l’inoltro della richiesta di accesso, da presentare al Responsabile della trasparenza, direttamente attraverso la casella di posta elettronica “*direttoregenerale@cnr.it*”.

Le iniziative attivate e gli sviluppi sul fronte dell’applicazione delle norme sulla trasparenza nell’Ente, sono stati presentati nell’ambito della Giornata della Trasparenza, “*Scienza in Trasparenza*”, organizzata dalla Direzione Generale il 16 dicembre 2014. La presenza di autorevoli interlocutori quali il Segretario Generale dell’ANAC, il Capo di Gabinetto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Presidente dell’ANVUR, è stata l’occasione per approfondire anche temi legati alla prevenzione della corruzione.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2014 è stato adottato il primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 dell’Ente. Tale Piano ha identificato prioritariamente le aree relative ai processi potenzialmente a rischio corruzione che vengono svolti dall’Ente. Con il contributo del Gruppo di Lavoro, appositamente istituito in data 28 giugno 2013, a supporto del Direttore Generale nell’attuazione degli adempimenti previsti dalla Legge n. 190/2012 e decreti attuativi, sono stati individuati i processi svolti all’interno del CNR soggetti a rischio corruzione, associando ad ogni processo uno tra i procedimenti elencati all’art. 1 comma 16 della Legge 190/2012, ovvero individuandone di nuovi in base alla specificità del processo.

Per ogni processo sono state, quindi, individuate le diverse strutture competenti, la principale figura responsabile e le altre strutture coinvolte; individuati i processi, si è, quindi, proceduto

all'attribuzione del rispettivo livello di rischio, utilizzando la metodologia suggerita nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Una mappatura puntuale dei tutti i processi in essere presso gli uffici dell'Amministrazione Centrale dell'Ente è stata avviata dal Direttore Generale, Responsabile della prevenzione della corruzione, che ha istituito, a fine 2014, un apposito *“Gruppo di Lavoro per la mappatura dei processi e relativi procedimenti dell'Ente”*⁸.

Una volta ultimata, tale mappatura permetterà di effettuare una valutazione del livello di rischio corruzione maggiormente dettagliata rispetto alla presente, con l'individuazione del potenziale evento corruttivo a livello di ogni fase ricompresa nel singolo processo.

Nella prossima programmazione l'Ente dovrà prevedere l'adozione di ulteriori specifiche misure per la prevenzione dei fenomeni corruttivi che potrebbero generarsi nello sviluppo dei processi individuati a rischio corruzione. L'effettiva adozione di tali misure, predisposte dai Dirigenti e Responsabili di Uffici/Strutture, per quei processi e per quelle fasi per cui risulta un rischio di corruzione più elevato rispetto ad altri, nonché la loro efficacia rispetto alla riduzione del rischio corruttivo, saranno verificate dal Responsabile della prevenzione della corruzione nel corso del tempo, in un'ottica di integrazione con il Piano della Performance e con il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati a Dirigenti e Responsabili di Uffici/Strutture.

In attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Direttore Generale (con provvedimento AMMCNT-CNR n. 0025521 del 31 marzo 2014) ha adottato le procedure per l'individuazione e la formazione del personale dell'Ente, in materia di anticorruzione, secondo due percorsi: un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, e un livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai responsabili delle aree di rischio e al personale coinvolto nei processi soggetti a rischio corruzione indicati nel Piano stesso.

Nel corso del 2014, conseguentemente, sono stati erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), presso la sede dell'Amministrazione Centrale dell'Ente e con possibilità di seguire l'evento anche via streaming, due seminari informativi rivolti ai dipendenti operanti nelle rispettive aree a rischio corruzione, di cui uno il 24 novembre 2014 per l'area di rischio *“Acquisizione*

⁸ Il Gruppo di Lavoro ha finalizzato i propri lavori a una ricognizione dei processi, articolati per fasi, con evidenza dei procedimenti in essi ricompresi e dei tempi procedurali, nonché dei relativi responsabili.

e progressioni del personale” e uno il 27 novembre 2014 per l’area di rischio *“Affidamento di lavori, servizi e forniture”*, che hanno visto complessivamente il coinvolgimento di 257 unità di personale.

Inoltre, tre dipendenti dell’Ente, tra cui il Referente del Responsabile per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione, sono stati selezionati per partecipare al *“Corso specialistico per Responsabili e referenti della Prevenzione della Corruzione”* che si è tenuto presso la SNA, nel periodo dal 15 al 19 dicembre 2014.

Il Consiglio di Amministrazione del CNR ha approvato, al termine della consultazione pubblica, il *“Codice di comportamento del CNR”* con l’obiettivo di fissare i principi che devono orientare le condotte e gli atteggiamenti di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, ne fanno parte e prestano la propria opera anche solo occasionalmente e indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto.

Per ottemperare a quanto previsto dall’art. 1, comma 51 della L. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione, nonché al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e al Codice di comportamento dell’Ente, è stata emanata una circolare, predisposta di concerto con il Dirigente Responsabile dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari, per illustrare le modalità con cui i dipendenti e collaboratori del CNR possono effettuare la segnalazione di condotte illecite (cosiddetto *whistleblowing*).

Si può procedere all’invio delle segnalazioni tramite e-mail (oltre che alla casella elettronica riservata esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione *“whistleblower@cnr.it”*) ad apposito indirizzo associato al Dirigente/Direttore dell’Ufficio di afferenza.

Una sintetica illustrazione sull’efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 e dei risultati dell’attività svolta nell’anno 2014, sono stati riportati nell’apposita Relazione annuale⁹ a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, pubblicata nel sito web dell’Ente, nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*, sotto sezione di secondo livello *“Altri contenuti”*.

⁹ Relazione prevista dall’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Indagine sul Benessere Organizzativo

Nel 2014 si è conclusa con successo la II° Indagine sul Benessere Organizzativo del CNR che l'Ente, anziché svolgere annualmente con previsto dall' articolo 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, ha ritenuto di alternare con il concorso di idee denominato "Premio per l'Innovazione". L'alternanza è finalizzata a dare continuità a un percorso virtuoso di ascolto – partecipazione proattiva dei dipendenti intrapreso già da diversi anni.

E' stato migliorato lo strumento di rilevazione, grazie alla riduzione delle dimensioni investigate, che sono passate da 8 a 5 e alla diminuzione della dimensione globale del questionario; cosa che ha permesso tempi più brevi di compilazione e una maggiore concentrazione su alcuni aspetti ritenuti più importanti (una nuova dimensione ha riguardato per esempio il grado di condivisione dei sistemi di valutazione).

La somministrazione del questionario è stata preceduta da una sistematica campagna promozionale, sia attraverso canali istituzionale che attraverso presentazioni nelle Aree di ricerca, che ha contribuito al raggiungimento di un primo risultato soddisfacente: l'ampiezza del campione di partecipanti si è attestato in linea con la percentuale dei rispondenti dell'indagine 2012, raggiungendo il 25% del personale in servizio.

In generale, lo stato di benessere del dipendente CNR trova riscontri positivi in alcuni punti di forza propri dell'Ente (la condivisione delle strategie dell'Ente, le relazioni con i superiori, le modalità di gestione del personale, il livello di conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare) e si discosta verso un senso di malessere laddove le criticità organizzative e gestionali sono più evidenti (la conoscenza e la condivisione dei sistemi di valutazione, le politiche di innovazione e di nuova formazione).

Un'analisi completa dei risultati della seconda indagine e un confronto con i risultati della precedente sono stati raccolti nel volume "Prospettive per conseguire il Benessere Organizzativo – Le tappe del CNR 2012-2014".

Tutti i dati e le informazioni sono stati resi pubblici sul sito www.cnr.it/benessere-organizzativo/

Le azioni di promozione delle pari opportunità

Il Comitato Unico di Garanzia, organismo del Consiglio Nazionale delle Ricerche, si propone di favorire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini e di garantire pari dignità sul posto di lavoro a tutte le categorie sottorappresentate, individuando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacoli la piena realizzazione.

Il CUG, nell'espletamento delle proprie funzioni, esercita il ruolo di studio, di proposizione, di consultazione e di partecipazione alle decisioni, costituendo l'organismo di riferimento per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, a questioni di parità e di pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia si è insediato il 27 maggio 2011.

Nel corso del 2014 sono stati organizzati due eventi che si ritiene utile menzionare:

- Mostra storico-documentaria dal titolo *“Le donne tra analfabetismo ed emancipazione”*, in collaborazione con il Consiglio Regionale della Puglia e la Biblioteca Sagrairiga Visconti Volpe. La Mostra è stata inaugurata il 3 dicembre 2013 nelle sale della Biblioteca “Guglielmo Marconi” presso il CNR e si è successivamente svolta a Lecce nel settembre 2014.
- L'inaugurazione della Ludoteca *“EUREKA! Alla ricerca del gioco”* presso l'Area della Ricerca di Napoli. La realizzazione, è stata resa possibile grazie soprattutto all'impegno del Presidente CUG, capofila del Progetto, dei partners coinvolti, pubblici e privati, quali ASL NA 1 Distr.27 UOMI, Municipalità 5 Arenella Vomero, Cooperativa sociale ETICA Onlus e OO.SS. CGIL CISL e UIL.

Si fa presente, infine, che il Comitato Unico di Garanzia del CNR è risultato beneficiario, con atto di concessione della Regione Campania del dicembre 2013, del progetto *“Accordo Territoriale di Genere – La ricerca del tempo guadagnato”*, finalizzato a valere sul POR Campania FSE 2007-2013 e sul Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi. L'accordo di rete si propone di offrire un sistema integrato di sostegno alle famiglie e modalità organizzative per i genitori, in particolare per le donne lavoratrici occupate nel CNR, con il quale si intende attivare un complesso di azioni tese alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura alla famiglia.

Nell'ambito di tali progetti il 30 giugno 2014 si è tenuto a Napoli un corso di formazione orientato al sostegno al rientro del personale dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale).

Il processo di redazione e validazione della relazione sulla performance

Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente Relazione è stata redatta dal personale della Struttura Tecnica “*Misurazione della Performance*” afferente alla Direzione Generale, che si occupa anche della stesura del Piano della Performance, con il supporto dell’Ufficio “*Controllo di Gestione*” della Direzione Generale e della Struttura Tecnica “*Programmazione, Monitoraggio e Statistiche*” della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane.

Per la stesura di alcune parti della Relazione si è fatto riferimento al Piano della Performance 2014-2016; alla Relazione dell’OIV sul Funzionamento complessivo del Sistema del 30 aprile 2015; ai documenti gestionali della Direzione Generale; ai lavori della Commissione incaricata della valutazione della performance organizzativo – gestionale della rete scientifica.

La Relazione viene presentata al Consiglio di Amministrazione dell’ente, che la dovrà formalmente adottare. Una volta adottata, 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 della 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.

In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di *“validato o non validato”*, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di validazione, giudizio che sarà formalizzato nel documento di validazione.

Il documento di validazione dovrà essere prodotto dall'OIV, a seguito di una specifica attività di verifica, successivamente alla delibera di approvazione della presente Relazione, entro il 15 settembre 2015.

Indice delle figure

- DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE SUL TERRITORIO NAZIONALE	7
- ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE.....	8
- ANDAMENTO FINANZIAMENTI CNR	9
- ENTRATE CNR 2014	10
- DETTAGLIO ENTRATE DIVERSE DAL FFO.....	10
- FINALITÀ STRATEGICA DECENNALE: POTENZIARE E VALORIZZARE LA RICERCA SCIENTIFICA.....	13
- FINALITÀ STRATEGICA DECENNALE: AMPLIARE, IRROBUSTIRE, QUALIFICARE LA COMUNITÀ DEI RICERCATORI	14
- FINALITÀ STRATEGICA DECENNALE: CONCORRERE ALLA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA ITALIANO DELLA RICERCA SCIENTIFICA.....	15
- FINALITÀ STRATEGICA DECENNALE: OPERARE PER LO SVILUPPO E LA CRESCITA DEL PAESE.....	16
- SUDDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE – % 2014 vs. 2015	19
- DISTRIBUZIONE DELLE VALUTAZIONI SAC 2014 NEI LIVELLI DI PERFORMANCE.....	23
- GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.....	24

Indice delle tabelle

- NUMERO DI OBIETTIVI PER STRUTTURA	20
- RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI.....	25
- GRADUATORIA PERFORMANCE UFFICI DIRIGENZIALI E/O INCARICHI DIRIGENZIALI.....	25

Indice delle formule di calcolo

- CALCOLO DEI VALORI RETRIBUTIVI DA EROGARE (SAC).....	26
- CALCOLO DEI VALORI RETRIBUTIVI DA EROGARE (RETE SCIENTIFICA).....	29