



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance 2020 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 21 dicembre 2021, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 207/2021 – Verb. 446

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il decreto legislativo del 4 giugno 2003, n. 127 recante “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 di “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. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l'avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 14, prot. AMMCNT-CNR n. 0012030 del 18 febbraio 2019, di cui è stato dato l'avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in data 19 febbraio 2019, sul sito del CNR, entrato in vigore in data 1° marzo 2019;

VISTO il Regolamento del personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25035 e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l'articolo 24;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di “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”;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione;

VISTA la delibera n. 2/2019 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17/01/2019 recante “Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 7,



Consiglio Nazionale delle Ricerche

comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – Approvazione” con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

VISTA la delibera n. 54/2020 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 05/02/2020 con la quale è stato approvato il “Ciclo integrato della Performance Anti corruzione e Trasparenza 2020-2022”;

VISTO il provvedimento n. 43/2020 del 26 marzo 2020 concernente Attuazione del Piano della Performance 2020-2022 del CNR - Assegnazione definitiva degli obiettivi per l’anno 2020 ai Dirigenti, Direttori e Responsabili del Consiglio Nazionale delle Ricerche;

VISTO il provvedimento n. 83 del 7 agosto 2020 relativo all’Attuazione del Piano della Performance 2020-2022 del CNR – Modifica degli obiettivi per l’anno 2020 ai Dirigenti, Direttori e Responsabili del Consiglio Nazionale delle Ricerche a seguito dell’emergenza epidemiologica;

VISTO il provvedimento n. 116/2020 del 16 novembre 2020 concernente gli Obiettivi 2020 assegnati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT Provvedimento n. 43 del 26 marzo 2020 concernente “Attuazione del Piano della Performance 2020-2022 del CNR - Assegnazione definitiva degli obiettivi per l’anno 2020 ai Dirigenti, Direttori e Responsabili del Consiglio Nazionale delle Ricerche” Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 - Aggiornamento (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 222 del 24 settembre 2020);

VISTA la delibera n. 144/2019 del 12 giugno 2019, successive delibere e provvedimenti, con la quale è stato avviato e concluso il processo di riorganizzazione dell’amministrazione centrale;

VISTA la delibera n. 103/2021 del 27 luglio 2021 con la quale è stato valutato il Direttore Generale sulle attività del 2020;

VISTA la nota prot. AMMCNT-CNR n. 0085579 del 15 dicembre 2021 con la quale il Direttore Generale trasmette la Relazione sulla Performance 2020 ai sensi dell’articolo 10, comma 1 lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 1715 della riunione del 20 dicembre 2021;

RITENUTA l’opportunità di provvedere;

DELIBERA

1. Di approvare la Relazione sulla Performance 2020, di cui all’allegato 1, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. di dare mandato alla Presidente di apportare, in accordo con l’Organismo Indipendente di Valutazione, eventuali modifiche meramente formali che si rendessero necessarie per finalizzare il testo e approvarlo con proprio decreto;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

3. con successivi provvedimenti del Direttore Generale saranno definite le somme da corrispondere a titolo di indennità di risultato per i Direttori di Dipartimento, 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.

LA PRESIDENTE

F.to digitalmente Maria Chiara Carrozza

IL DIRETTORE GENERALE

IN FUNZIONE DI SEGRETARIO

F.to digitalmente Giuseppe Colpani

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance

Anno 2020

14/12/2021

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	2
L'organizzazione interna delle strutture	2
Lo stato di salute finanziaria	8
LA PERFORMANCE DI ENTE – ANNO 2020	12
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	12
L'avvio del ciclo di gestione della performance 2020	13
L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi	13
L'emergenza epidemiologica COVID19	14
La gestione del personale	16
I processi di reclutamento durante la pandemia	17
La valutazione della performance individuale	19
Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale	24
IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	25
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	25

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 alla UPB "Amministrazione dell'Ente".

Le unità previsionali di base, quindi, 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 90 istituti e insiste sul territorio italiano con 340 sedi territoriali e 20 aree della ricerca. Al suo interno vi lavorano 8.341 unità di personale, di cui circa il 90% dedicate alla ricerca (ricercatori/tecnologi e tecnici specializzati). L'amministrazione centrale è localizzata a Roma, dove lavorano circa 630 unità di personale le quali svolgono prevalentemente attività amministrativa.

Articolazione territoriale del CNR

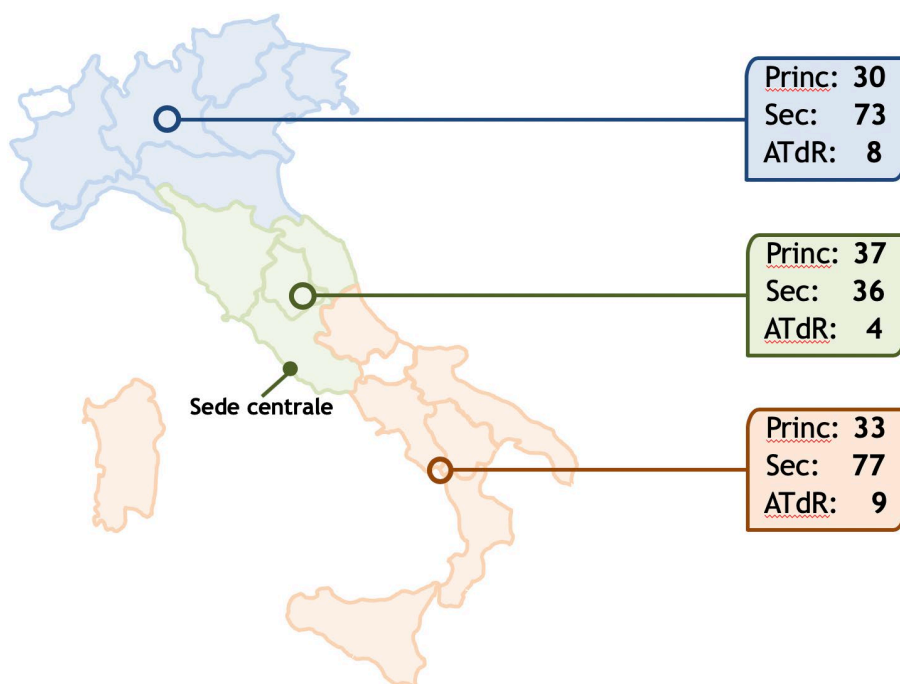


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

Distribuzione del personale

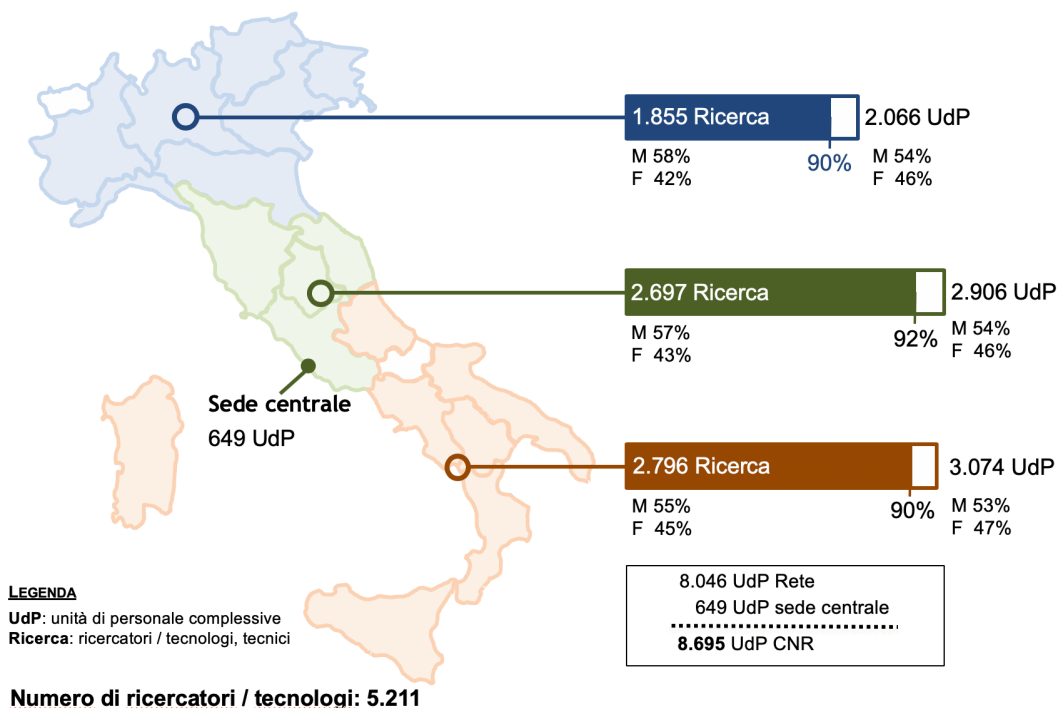


Figura 2 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: dcp.cnr.it)

La riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale dal 01/10/2019

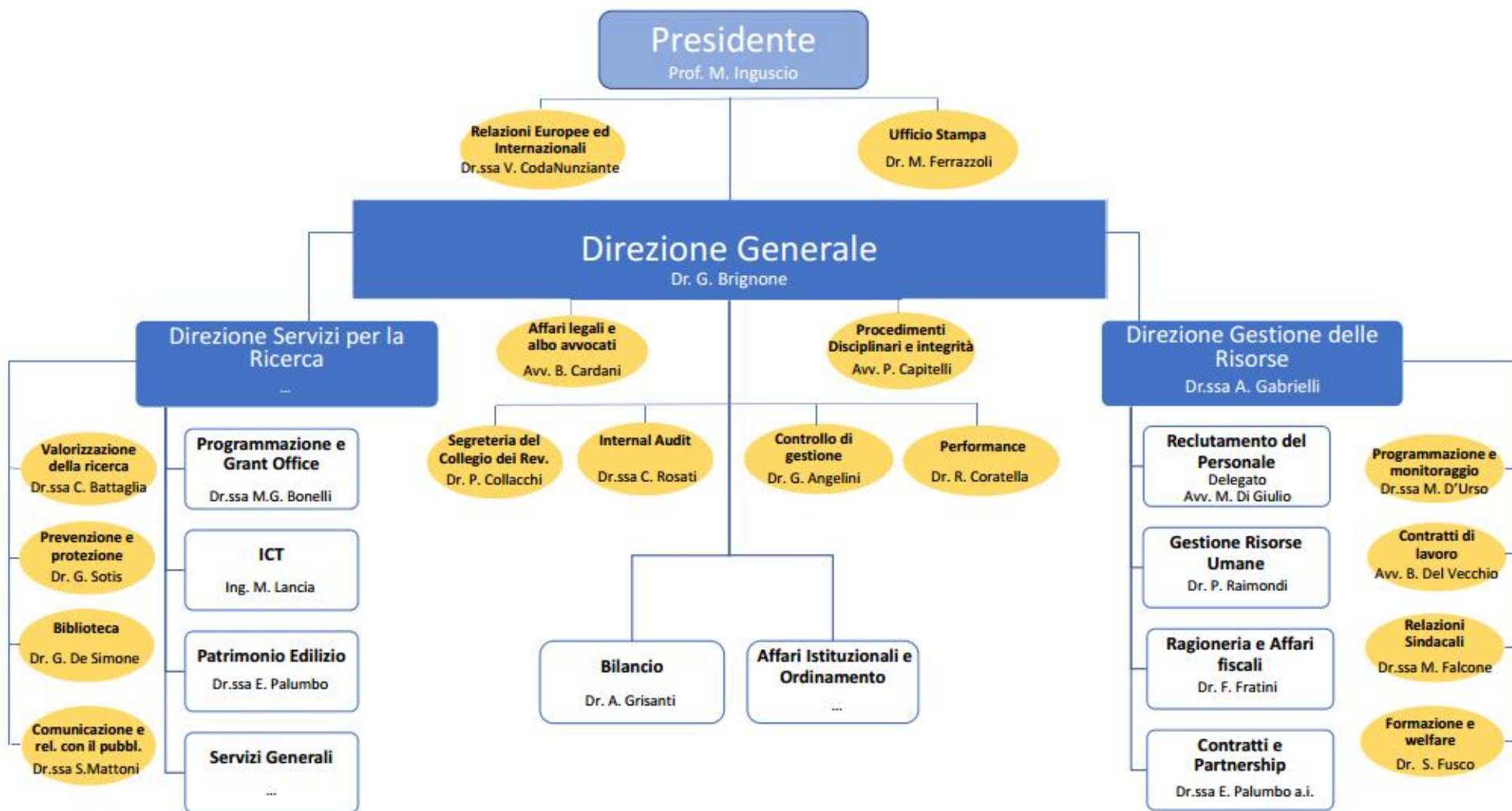
Con l'inizio dell'ultimo trimestre 2019, il CNR, ispirandosi ai modelli organizzativi del management pubblico, ha riorganizzato l'amministrazione centrale ispirandosi ai seguenti principi:

- *ristrutturazione delle competenze*, identificandole in maniera puntuale ed eliminando sovrapposizioni e duplicazioni;
- *riprogettazione degli uffici dirigenziali e delle strutture di particolare rilievo* con l'intento di soddisfare l'esigenza di unificare sotto un'unica direzione le principali funzioni amministrative e di rendere indipendenti le strutture deputate alle attività di controllo, di gestione e garanzia dell'integrità dell'Ente;
- *reinventare* le relazioni funzionali tra gli uffici dirigenziali con l'obiettivo di realizzare una semplificazione strutturale ed una maggiore efficienza operativa;
- *riallineamento* della struttura organizzativa alle strategie dell'Ente;
- *ripensamento* di tutti i processi sulla base delle performance e degli obiettivi raggiunti.

In sintesi, la finalità della riorganizzazione è stata quella di innalzare i livelli di efficienza, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa attraverso la razionalizzazione e qualificazione dell'uso delle risorse disponibili eliminando duplicazioni di funzioni omogenee ed improprie logiche di separatezza gestionale delle singole articolazioni strutturali.

Inoltre, l'assetto organizzativo fino al 30.09.2019, seppur fondato su uno schema di tipo funzionale, prevedeva una frammentazione delle funzioni amministrative che non consentiva un efficiente coordinamento delle responsabilità affidate ai singoli uffici dirigenziali nella predisposizione degli atti necessari alla gestione dei procedimenti amministrativi.

Nella pagina seguente viene riportata la nuova organizzazione dell'amministrazione centrale.



Lo stato di salute finanziaria

Di seguito viene rappresentata la tabella relativa alle entrate dell'Ente rinviando per maggiori dettagli al Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2021 con delibera n. 70/2021.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 977.052.492,48 (-2,70% rispetto al 2019) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente:

Descrizione	Entrate accertate			
	2019	2020	Variazioni rispetto al 2019	%
Trasferimenti dal MIUR	691.360.508,88	694.848.366,04	3.487.857,16	0,50
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	87.728.712,77	109.113.591,95	21.384.879,18	24,38
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	60.532.613,77	65.781.084,03	5.248.470,26	8,67
Altri trasferimenti correnti	11.986.247,91	14.771.354,35	2.785.106,44	23,24
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	52.568.434,05	52.461.258,12	-107.175,93	-0,20
Altre entrate	10.028.421,33	10.379.673,65	351.252,32	3,50
Contributi agli investimenti	89.695.245,12	29.220.362,34	-60.474.882,78	-67,42
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	297.155,14	476.802,00	179.646,86	60,46
Totale entrate accertate	1.004.197.338,97	977.052.492,48	-27.144.846,49	-2,70

Il confronto con l'esercizio precedente evidenzia un incremento dei finanziamenti pubblici diversi da quelli del MIUR.

La voce relativa ai trasferimenti dal MIUR registra un incremento del 0,50% rispetto l'anno precedente. L'importo del "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" per l'anno 2020 totale assegnato al CNR ammonta ad € 656.166.605,00 (DM 744/2020 – Tab 5).

Nel seguito si riporta la tabella di dettaglio, con il confronto rispetto al 2019:

Descrizione	Importi			
	2020		2019	
Assegnazione di funzionamento	€	586.296.605,00	€	592.694.275,00
Totale assegnazione ordinaria	€	586.296.605,00	€	592.694.275,00
Progettualità di carattere straordinario	€	11.230.000,00	€	36.900.000,00
Attività di ricerca a valenza internazionale	€	31.640.000,00	€	30.940.000,00
Progettualità di carattere continuativo	€	27.000.000,00	€	0,00
Totale Generale	€	656.166.605,00	€	660.534.275,00

La voce “Assegnazione di funzionamento” risulta inferiore alla omologa del 2019.

Le voci “Progettualità di carattere straordinario” e “Attività di ricerca a valenza internazionale” presentano rispettivamente un decremento del 69,57% e un incremento dello 2,26%. Tali entrate risultano vincolate all’attuazione di specifici impegni internazionali italiani o per l’attuazione di specifiche iniziative straordinarie che, nella maggior parte dei casi, si configurano come una mera partita di giro, in cui il CNR si limita a distribuire tali somme a soggetti terzi attuatori delle iniziative (cfr. tabelle di riparto FOE del DM DM 744/2020), pur mantenendo un insostituibile e fondamentale ruolo di guida e di indirizzo.

Alla luce di quanto sopra esposto, anche per l’esercizio 2020 si conferma l’insufficienza del contributo ordinario di funzionamento al mantenimento dell’Ente, che deve stabilmente far ricorso all’utilizzo di risorse destinate allo svolgimento dell’attività di ricerca, reperite attraverso la partecipazione a bandi competitivi internazionali e nazionali, per far fronte alle ordinarie spese di funzionamento del CNR.

Dal versante delle entrate molto rilevante è il dato delle somme incassate di competenza, che si attestano ad € 894.927.327,09 (91,59% degli importi accertati), con un netto ulteriore miglioramento rispetto gli esercizi precedenti. Appare evidente l’eccellente attività svolta dagli Istituti e degli Uffici dell’Amministrazione centrale nel curare puntualmente e prontamente gli incassi dei contratti attivi stipulati, nel pieno rispetto di quanto stabilito dall’art. 26 del Regolamento di amministrazione, contabilità e finanza e dalle norme generali ed evitando il formarsi di residui attivi.

Le spese impegnate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 999.532.348,69 (-4,44% rispetto al 2019).

Descrizione	Spese impegnate		
	2019	2020	variazioni rispetto al 2019
Redditi da lavoro dipendente	589.429.861,79	584.052.414,42	-5.377.447,37
Imposte e tasse a carico dell'ente	37.391.206,00	35.742.673,15	-1.648.532,85
Acquisto di beni e servizi	182.543.120,59	171.240.252,24	-11.302.868,35
Trasferimenti correnti	114.779.298,73	101.283.245,68	-13.496.053,05
Interessi passivi	3.633.720,29	1.005.994,70	-2.627.725,59
Rimborsi e poste correttive delle entrate	1.143.058,63	4.409.337,54	3.266.278,91
Altre spese correnti	7.128.490,78	6.009.506,83	-1.118.983,95
<i>Totale spese correnti</i>	<i>936.048.756,81</i>	<i>903.743.424,56</i>	<i>-32.305.332,25</i>
Contributi agli investimenti	0,00	6.717.932,23	6.717.932,23
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	104.929.884,18	84.365.219,94	-20.564.664,24
<i>Totale spese in conto capitale</i>	<i>104.929.884,18</i>	<i>91.083.152,17</i>	<i>-13.846.732,01</i>
Acquisizioni di attività finanziarie	654.388,00	238.387,14	-416.000,86
<i>Totale spese per incremento attività finanziarie</i>	<i>654.388,00</i>	<i>238.387,14</i>	<i>-416.000,86</i>
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	4.339.556,23	4.467.384,82	127.828,59
<i>Totale rimborso prestiti</i>	<i>4.339.556,23</i>	<i>4.467.384,82</i>	<i>127.828,59</i>
Totale spese impegnate	1.045.972.585,22	999.532.348,69	-46.440.236,53

Le uscite hanno avuto un decremento rispetto l'esercizio 2019.

RAZIONALIZZAZIONE E CONTENIMENTO DELLA SPESA

La Legge 27 dicembre 2019 n. 160 ha introdotto nuove norme in materia di contenimento della spesa pubblica.

Limiti di spesa

In ordine alle disposizioni legislative finalizzate al contenimento di talune tipologie di spesa, si ricorda che il CNR è articolato in centri di responsabilità, distribuiti su tutto il territorio nazionale e che nell'ambito delle disponibilità attribuite ai medesimi con l'approvazione del bilancio di previsione, gli stessi operano con autonomia finanziaria e gestionale.

Vale la pena sottolineare che l'Ente effettua il monitoraggio dei limiti di spesa mediante apposite funzionalità del sistema informativo-contabile SIGLA volte ad impedire il superamento dei limiti di spesa,

sia nella fase di predisposizione del bilancio di previsione sia nel corso della gestione, verificando altresì il rispetto della normativa anche in sede di predisposizione delle variazioni al bilancio.

I limiti di spesa fissati dalle disposizioni normative vigenti in materia, come di seguito specificati, sono stati applicati alle categorie di spesa finanziate con i fondi ordinari di funzionamento, con risorse di natura 1, escludendo come previsto dalla circolare n. 9 del 21/4/2020 “in linea con quanto precisato con precedenti circolari e con un consolidato orientamento della Corte dei Conti, si ritiene che ricadano nell'ambito applicativo delle citate disposizioni le spese sostenute, oggetto delle predette misure di contenimento, finanziate con le risorse trasferite dal bilancio dello Stato ovvero tenendo conto dei vincoli di servizi o acquisite tramite altre fonti di finanziamento al proprio bilancio senza alcun vincolo di destinazione. In particolare, si ritiene che, ai fini della determinazione dell'ammontare della spesa sostenibile nel rispetto dei limiti consentiti, possano escludersi le spese necessariamente sostenute nell'ambito della realizzazione di specifici progetti/attività finanziati con fondi provenienti dall'Unione europea o da altri soggetti pubblici o privati. Si ritiene, parimenti, in considerazione della situazione straordinaria di emergenza sanitaria derivante dalla diffusione dell'epidemia da COVID-19 e tenuto conto dei numerosi provvedimenti di urgenza adottati, che le spese sostenute per dare attuazione all'applicazione delle suddette misure (si citano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese informatiche collegate all'adozione delle misure inerenti al c.d. smart-working per i lavoratori dipendenti e le spese per approvvigionamenti di strumenti ed attrezzature sanitarie) possano ritenersi escluse dai limiti di spesa fissati dalle vigenti norme di contenimento qualora: a) finanziate da trasferimenti dello Stato o di enti territoriali finalizzati a fronteggiare l'emergenza sanitaria COVID-19, secondo quanto previsto dai provvedimenti di urgenza adottati; b) derivanti da disponibilità di bilancio dell'ente o organismo”.

La Performance di Ente – anno 2020

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)¹.

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 2020, 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 2020, 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 metriche², 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.

¹ 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”.

² 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

In considerazione dell'importanza delle tematiche in questione, si rimandano dettagli sui principali risultati raggiunti così come esposti nel Rendiconto Generale 2020 del CNR.

L'avvio del ciclo di gestione della performance 2020

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2019, 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 (Bilancio previsionale), sono stati definiti gli obiettivi di ente e assegnati al Direttore Generale specifici obiettivi strategici per l'anno 2020.

L'Ente è impegnato nello sforzo di integrare sempre di più i documenti di programmazione (il bilancio preventivo, il piano integrato della performance, prevenzione della corruzione Programma per la trasparenza e l'integrità, il piano triennale delle attività, e il piano triennale della formazione), 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.

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

Nel 2020 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 Direttore Generale.

Si sottolinea come, in ogni caso, parte degli obiettivi operativi totali assegnati alle strutture dell'Amministrazione Centrale non sono riconducibili direttamente a un obiettivo strategico del DG,

per lo più per il loro carattere istituzionale (ovvero connesso ad attività ordinarie delle strutture amministrative).

L'emergenza epidemiologica COVID19

I primi interventi legati alla gestione dell'emergenza sono stati avviati già verso la fine di febbraio del 2020, con carattere di estrema urgenza, in risposta agli annunci su scala nazionale dell'evoluzione pandemica concentrata prevalentemente nel nord della penisola e a tutela del personale in servizio presso le sedi ubicate nei territori interessati dai focolai.

In data 5/3/2020 è stato firmato con le OO.SS. un verbale di confronto finalizzato a definire una serie di azioni per l'avvio in forma semplificata di nuovi processi lavorativi in modalità agile, anche in deroga alle disposizioni della L. 124/2015, per i lavoratori operanti nelle regioni interessate da un elevato grado di contagio e per i lavoratori che per *itinere* erano interessati da spostamenti da e verso le regioni con elevato livello di contagio.

Con provvedimento del DG prot. n. 18569/2020 del 9.3.2020 è stata costituita una Cabina di Regia a supporto della rete scientifica e dell'Amministrazione centrale per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. E' stata anche creata un'apposita casella di posta elettronica (covid19@cnr.it) dedicata a dare riscontro alle numerose richieste di chiarimenti e/o consulenza da parte delle strutture dell'Ente in materia di personale, gestione delle sedi, dispositivi di sicurezza, piani di rientro, etc..

Nel corso del 2020, tutte le note circolari sull'emergenza epidemiologica emanate dal Direttore Generale sono state presentate su proposta del Direttore della DCGR e del Dirigente UGRU, con il contributo dei componenti della Cabina di Regia, per le parti di rispettiva competenza.

Analogamente è stata gestita l'attività di help-desk relativa alla suddetta casella covid19@cnr.it per il supporto alla rete scientifica.

Di particolare rilievo è stata l'attività preordinata alla stesura del protocollo generale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro sottoscritto dall'Amministrazione e dalle OO.SS. in data 8 maggio 2020 (prot. 29850/2020), alla quale hanno fatto seguito numerosi incontri con i Direttori della Rete Scientifica e con le Aree della Ricerca. La particolare configurazione dell'Ente diffuso su oltre 300 sedi con caratteristiche e specificità legate al territorio ed alle attività svolte ha reso necessario anche un supporto mirato a gestire specifiche criticità.

Al fine di garantire al meglio il delicato compito affidato alla Cabina di Regia, in aggiunta alle consulenze effettuate per il tramite della casella dedicata si sono tenuti numerosi incontri telematici di indirizzo e coordinamento. Per gli Istituti ubicati presso le Aree della Ricerca sono stati più volte convocati i Presidenti ed i Responsabili di Area soprattutto con riguardo all'applicazione del protocollo sulla sicurezza e per la gestione dei piani di rientro. Si sono svolti anche specifici incontri con i Direttori per la disciplina dello smart working e le correlate attività di monitoraggio.

Per gestire in sicurezza determinate attività sono stati adottati i protocolli specifici per la prevenzione e la sicurezza per lo svolgimento delle attività sperimentali in mare (prot. 40890 del 24.6.2020) e per la campagna SNAPSHOT.

Con la diffusione massiva dello smart working si è reso necessario adeguare i sistemi informatici dell'Ente. Nell'immediatezza sono state attivate le VPN per la gestione economica e giuridica di tutto il personale CNR di competenza dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane.

A partire dall'adozione del già menzionato verbale di confronto con le OO.SS. sono state definite innumerevoli azioni collegate alla gestione del personale. Tutte le azioni sono state precedute da incontri sindacali nel rispetto delle prerogative sindacali e in relazione all'evolversi della situazione pandemica. Si evidenzia come – per un lungo periodo – l'intera penisola è stata caratterizzata da un elevato rischio contagio e che l'attività prevalente è stata resa dai lavoratori in lavoro agile, fatte salve le figure infungibili.

Al fine di effettuare un monitoraggio sulle attività svolte dai dipendenti CNR in modalità agile è stata definita dall'Ufficio ICT, sulla base dell'analisi dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane (sentita la Cabina di Regia e le OO.SS), una procedura informatica di programmazione e monitoraggio, su base mensile. Tale piattaforma è reperibile all'indirizzo web: <https://nuovascrivaniadigitale.cnr.it/>. La piattaforma è impostata su due distinti processi in funzione della tipologia di personale (Livelli I – III e i Livelli IV -VIII). Per i Livelli I-III il datore di lavoro verifica lo stato delle attività mediante presa d'atto, mentre, per i Livelli IV – VIII, il datore di lavoro ha la possibilità di chiedere integrazioni e/o modifiche della programmazione delle lavorazioni su base mensile.

Relativamente alle attività di monitoraggio dello smart working è stato anche siglato un verbale di confronto con le OO.SS. che chiarisce alcuni aspetti legati alla rendicontazione delle attività soprattutto per i livelli I-III.

La gestione del personale

Le attività in materia di gestione del personale sono state avviate, con carattere di estrema urgenza, a far data dal giorno 28 febbraio 2020 all'atto dei primi annunci su scala nazionale dell'evoluzione pandemica concentrata prevalentemente nel nord della penisola. Nell'immediatezza sono state attivate le VPN per la gestione economica e giuridica di tutto il personale CNR di competenza dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane. A seguito di ciò, è scaturito un primo accordo con le OO.SS che è stato poi formalizzato il giorno 05/03/2020; nell'accordo l'amministrazione e le OO.SS definirono una prima serie di interventi per avviare un processo organizzato di lavoro in modalità agile in deroga alla c.d. "Legge Madia" per i lavoratori operanti nelle regioni interessate da un elevato grado di contagio e per i lavoratori che per *itinere* erano interessati da spostamenti da e verso le regioni con elevato livello di contagio.

A partire dall'adozione del già menzionato accordo sono stati definite innumerevoli azioni collegate alla gestione del personale. Tutte le azioni sono state precedute da incontri sindacali nel rispetto delle prerogative sindacali e in relazione all'evolversi della situazione pandemica. Si evidenzia come – per un lungo periodo – l'intera penisola è stata caratterizzata da un elevato rischio contagio e che l'attività prevalente è stata resa dai lavoratori in lavoro agile, fatte salve le figure infungibili.

Tutte le circolari sono state predisposte su proposta della Direzione Centrale Gestione delle Risorse, su proposta dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane, sentita la Cabina di Regia a supporto del Direttore Generale che le ha firmate ed emanate (tutte le circolari sono conservate in atti). Il Dirigente UGRU, con la collaborazione dei membri della Cabina di Regia, ha personalmente definito e supportato i quesiti di help desk della rete scientifica in materia di lavoro agile emergenziale.

Si evidenzia che tutte le attività centralizzate collegate alla gestione del personale, nei profili giuridici ed economici, sono state definite con puntualità e regolarità in lavoro agile, con elevati picchi di produttività precedentemente non riscontrati in un regime ordinario di lavoro in presenza dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane.

Al fine di effettuare un monitoraggio sulle attività dei lavoratori è stata definita dall'Ufficio ICT, sulla base dell'analisi dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane (sentita la Cabina di Regia e le OO.SS), una procedura informatica di programmazione e monitoraggio, su base mensile. Tale piattaforma è reperibile all'indirizzo web: <https://nuovascrivaniadigitale.cnr.it/>. La piattaforma è caratterizzata per due distinti processi relativamente al personale dei Livelli I – III e dei Livelli IV -VIII e loro sotto processi collegate ad attività di programmazione e monitoraggio delle attività lavorative del

personale in smart working. In entrambi i casi, il datore di lavoro, verifica lo stato delle attività mediante presa d'atto per i Livelli I – III, mentre, per i Livelli IV – VIII, il datore di lavoro ha la possibilità di chiedere integrazioni e/o modifiche della programmazione delle lavorazioni su base mensile. La strutturazione dell'applicazione sarà meglio descritta nella parte di competenza dell'Ufficio ICT in qualità di membro della Cabina di Regia a Supporto del Direttore Generale.

I processi di reclutamento durante la pandemia

Preliminarmente si evidenzia che la pandemia da Covid-19 ha avuto un forte impatto sulla gestione delle procedure concorsuali. Per quasi l'intero corso del 2020 (se si eccettua una breve sospensione del blocco durante il periodo estivo) non è stato di fatto possibile, in relazione ai provvedimenti governativi restrittivi collegati alla prevenzione della diffusione del virus, effettuare prove concorsuali in presenza con conseguente differimento di molti programmi di reclutamento già programmati e da programmare.

Particolarmente gravoso è stato il carico correlato alle procedure concorsuali per l'assunzione delle categorie protette, dal momento che l'Ufficio si è visto costretto ad annullare molte convocazioni, senza avere la possibilità di riprogrammare le prove con ragionevoli certezze e senza avere a disposizione soluzioni alternative alla prova scritta obbligatoriamente richiesta dalla normativa.

Ciò nondimeno, l'attività dell'Ufficio è stata intensa ed ha riguardato tutte quelle procedure che non richiedevano prove scritte da effettuare in presenza. Per le prove orali si è fatto ricorso agli strumenti telematici avvalendosi della normativa emergenziale, che ha consentito espressamente l'utilizzo delle predette modalità a distanza.

Nella gestione delle attività con strumenti digitali, l'Ente è stato agevolato dagli investimenti pregressi nella realizzazione della piattaforma telematica "selezioni online", e dalle nuove funzionalità implementate dall'Ufficio ICT sulla base dell'analisi condotta dall'Ufficio Reclutamento.

È stata così portata in avanti tutta la gestione delle selezioni dei Direttori di Istituto, nonché quella dei concorsi pubblici per soli titoli e prova colloquio.

In parallelo, sono stati completati tutti i programmi assunzionali per i quali era previsto l'utilizzo delle graduatorie vigenti, tra cui: a) assunzione nel mese di luglio del 2020 dei giovani ricercatori, idonei nelle graduatorie dei bandi emanati ai sensi del D.M. n. 163/2018; b) assunzione degli idonei dei concorsi riservati banditi ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017; c) assunzione di

ulteriori UdP in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del succitato decreto legislativo 75/2017; d) è stato completato l'iter dell'ultimo bando ancora in itinere (366.71) sempre emanato ai sensi dell'art. 20, comma 2.

Sempre nel corso del 2020 è stato bandito un concorso pubblico per n. 110 Funzionari di Amministrazione, da destinare alle strutture della rete scientifica e dell'amministrazione centrale.

Come noto, il suddetto bando ha registrato una partecipazione senza precedenti, che ha di recente condotto, in applicazione delle novità normative apportate dal d.l. "Brunetta" per lo sblocco dei concorsi, ad una rimodulazione delle prove del concorso.

Con riguardo alle procedure di valorizzazione del personale in servizio sono state attivate le progressioni di livello per i profili di Ricercatore e Tecnologo (61 procedure selettive distinte per area strategica e settore tecnologico), ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL 2002-2005 e sono state attivate le procedure di mobilità di profilo per i livelli IV-VIII ai sensi dell'art. 52 del CCNL 1998/2001, sottoscritto in data 21 febbraio 2002.

In collaborazione con l'Unità contratti di lavoro, l'Ufficio ha altresì curato le istruttorie finalizzate ad un parziale sblocco delle assunzioni a tempo determinato per i profili di Funzionario di Amministrazione e per quelli di Ricercatore/Tecnologo, recepite dal Consiglio di Amministrazione con delibere n. 310 e n. 311 del 23 dicembre 2020.

La valutazione della performance individuale

Nelle more dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance che vedrà piena applicazione al termine della pandemia covid19, 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.

A causa della pandemia.

Direttore Generale

La proposta di valutazione del Direttore Generale, quale vertice amministrativo dell'Ente, compete all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il quale presenta la propria proposta 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 2020 è stata avanzata dall'OIV già approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/07/2021 con deliberazione n. 103/2021. 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 è scaturita dagli esiti della stessa valutazione.

Dirigenti amministrativi e Posizioni organizzative

Per quanto riguarda il personale dirigenziale come scritto in premessa del presente paragrafo si è proceduto con le seguenti valutazioni:

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	NOTE	VALUTAZIONE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse	ANNALISA GABRIELLI	01/01-31/12		95,6
Ufficio Reclutamento del Personale	ANNALISA GABRIELLI	01/01-31/01	ad interim	95,6
Ufficio Reclutamento del Personale	MARIANO DI GIULIO	01/02-31/12	Art.19c6	91,2
Ufficio ICT	MAURIZIO LANCIA	01/01-31/08	Titolo grat.	NV.
Ufficio ICT	ROBERTO PUCCINELLI	01/09-31/12	Art.19c6	91,75
Ufficio Patrimonio Edilizio	ELENA PALUMBO	01/01-31/12		91,75
Ufficio Programmazione e Grant Office	MARIAGRAZIA BONELLI	01/01-31/12		91,75
Ufficio Gestione Risorse Umane	PIERLUIGI RAIMONDI	01/01-31/12		99,2
Ufficio Ragioneria e Affari Fiscali	FABRIZIO FRATINI	01/01-31/12		99
Ufficio Contratti e Partnership	ELENA PALUMBO	01/01-31/12	ad interim	91,75
Ufficio Bilancio	ANGELO GRISANTI	01/01-31/12		92
Ufficio Servizi Generali	PIERPAOLO ORRICO	09/04-31/12	Art.19c6	92*

*Valutazione proposta a valle della conciliazione di secondo livello

Il modello di misurazione e valutazione riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa.

In accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione, vista l'emergenza epidemiologica, il CNR non ha utilizzato il feedback per la valutazione dei comportamenti manageriali.

Per le posizioni organizzative non dirigenziali si è proceduto alla valutazione di tutti i responsabili in carico.

STRUTTURA	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Programmazione e monitoraggio	DCGR	MATILDE DURSO	97,00
Biblioteca	DCSR	GIOVANNI DE SIMONE	90,75
Prevenzione e Protezione	DCGR	GIANLUCA SOTIS	94,50
Relazioni Europee e Internazionali	PRES	VIRGINIA CODANUNZIANTE	91,00
Relazioni Sindacali	DCGR	MANUELA FALCONE	91,00
Comunicazione e Relazioni con il Pubblico	DCSR	SILVIA MATTONI	90,10
Ufficio Stampa	PRES	MARCO FERRAZZOLI	90,88
Performance	DG	RICCARDO CORATELLA	93,70
Valorizzazione della Ricerca	DCSR	CRISTINA BATTAGLIA	92,75
Contratti di lavoro	DCGR	BARBARA DEL VECCHIO	93,50
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	DG	PAOLO COLLACCHI	91,88
Formazione e welfare	DCGR	STANISLAO FUSCO	93,75
Procedimenti Disciplinari e Integrità	DG	PAOLO CAPITELLI	91,25
Controllo di Gestione	DG	GIANPIETRO ANGELINI	87,50
Affari legali e albo avvocati	DG	BARBARA CARDANI	93,00
Internal Audit	DG	CLAUDIA ROSATI	93,25

LA VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Nel 2020, così come per il 2019, si è proceduto alla valutazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, così come previsto dalla normativa vigente.

L'OIV valuta "ottima" la prestazione dell'operato del Dott. Raimondi sulla base della relazione presentata.

VERTICI RETE SCIENTIFICA (DIRETTORI DIPARTIMENTO/ISTITUTO)

Per quanto riguarda la valutazione individuale dei Direttori di Dipartimento, titolari di contratto di diritto privato, nelle more dell'adozione di specifici parametri e criteri di valutazione da utilizzare per tali figure, la proposta di valutazione per il 2020 è stata elaborata sulla base delle relazioni redatte dai Direttori di Dipartimento tenendo conto della

- Multidisciplinarietà e specificità dei settori scientifici del Dipartimento;
- Governance adottata dal Direttore nella gestione del Dipartimento e degli Istituti afferenti;
- Supporto tecnico e/o scientifico agli organi di vertici e di governo dell'Ente;

e per i Direttori di Istituto, in analogia con i Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, solo ed esclusivamente sulla base del raggiungimento dei risultati.

SEDE	NOMINATIVO	Valutazione
ITD	ALLEGRA MARIO	99
IPCB	AMBROSIO LUIGI	97,8
ITAE	ARICO' ANTONINO SALVATORE	97
DIP	ARMELAO LIDIA	98
ICMATE	ARMELAO LIDIA	98*
ISP	BARBANTE CARLO	98,6
IRET	CALFAPIETRA CARLO	98,25
DIP	CAMPANA EMILIO FORTUNATO	98
ISMED	CAPASSO SALVATORE	100
IPSP	CENTRITTO MAURO	91,4
IBBA	CERIOTTI ALDO	90,95
STEMS	CHIRONE RICCARDO	100
IRISS	CLEMENTE MASSIMO	100
ISC	CONTI CLAUDIO	100
IIT	CONTI MARCO	100
IGAG	CONTICELLI SANDRO	100
DIP	CORBELLINI GILBERTO	98
DIP	CORDA DANIELA	98
IBF	DALLA SERRA MAURO	97,6
ISA	D'AURIA SABATO	89,7
ITB	DE BELLIS GIANLUCA	97,25
ITB	DE BELLIS GIANLUCA	97,25
IEOS	DE FELICE MARIO	100
IRIB	DE GAETANO ANDREA	100
INO	DE NATALE PAOLO	98,3
ICAR	DE PIETRO GIUSEPPE	100
IRGB	DEVOTO MARCELLA	100
ISM	DI CARLO ALDO	97
IOM	FABRIS STEFANO	97,85
ISAC	FACCHINI MARIA CRISTINA	98,4

IAS	FAIMALI MARCO	96,6
ISTP	FARINA DANIELA	99
IGSG	FARO SEBASTIANO	96
IFT	FAZIO VITO MICHELE	84
SPIN	FERDEGHINI CARLO	96,84
ITM	FIGOLI ALBERTO	96,5
ICB	FONTANA ANGELO	98
ISTC	GANGEMI ALDO	99
NANOTECH	GIGLI GIUSEPPE	96,5
IBPM	GIUFFRE' ALESSANDRO	98
INM	IAFRATI ALESSANDRO	96,25
SCITEC	IANNACE SALVATORE	100
IFC	IERVASI GIORGIO	98,75
IREA	LANARI RICCARDO	97,5
IMAA	LAPENNA VINCENZO	96
ISPA	LOGRIECO ANTONIO FRANCESCO	90,3
DIP	LORETO FRANCESCO	98
IRBIM	LUNA GIAN MARCO	99
IGM	MAGA GIOVANNI	100
ISB	MANCINI GIOVANNA	92,3
IBB	MANCINI MARCELLO	100
IRSA	MASCOLO GIUSEPPE	98,8
IN	MATTEOLI MICHELA	100
IBE	MATTEUCCI GIORGIO	89,55
ISAFOM	MATTEUCCI GIORGIO	89,6
ISPC	MILIANI COSTANZA	96
STIIMA	MOLINARI TOSATTI LORENZO	100
ILC	MONTEMAGNI SIMONETTA	87
ISMN	MUCCINI MICHELE	100
ICB	NICOLAUS BARBARA	96,5
ITC	OCCHIUZZI ANTONIO	100
IRPPS	PAOLUCCI MARIO	100
ILIESI	PASINI ENRICO	94
DIP	PERUZZINI MAURIZIO	98
IIA	PETRACCHINI FRANCESCO	99,4
IFAC	PINI ROBERTO	100
IBFM	PORRO DANILO	98,5
IMM	PRIVITERA VITTORIO	94,2
IGG	PROVENZALE ANTONELLO	98
IFN	RAMPONI ROBERTA	98
IEIIT	RAVAZZANI PAOLO GIUSEPPE	100
IRCRES	REALE EMANUELA	100
ISASI	RENDINA IVO	94,55
IPCF	RIZZO ANTONIO	89,9
ISEM	SABATINI GAETANO	98,25

ISSIRFA	SALERNO GIULIO	96
ISPF	SANNA MANUELA	98,5
ISMAR	SANTOLERI ROSALIA	98,5
IC	SAVIANO MICHELE	98
ISTI	SCOPIGNO ROBERTO	100
IGB	SIMEONE ANTONIO	99
IBBC	SOLURI ALESSANDRO	75,3
NANO	SORBA LUCIA	97,5
IMATI	SPAGNUOLO MICHELA	100
DIP	SPINELLA ROSARIO CORRADO	98
OVI	SQUILLACIOTTI PAOLO	85
ISTEC	TAMPIERI ANNA	94,25
DIP	TRINCARDI FABIO	98
IBBR	VENDRAMIN GIOVANNI GIUSEPPE	90,6
ICCOM	VIZZA FRANCESCO	100
ISOF	ZAMBONI ROBERTO	97
IMEM	ZAPPETTINI ANDREA	100

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 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 nelle more dell'avvio della sperimentazione del sistema approvato a gennaio 2019 dal Consiglio di Amministrazione.

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.

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

L'accesso al sistema premiale e la conseguente corresponsione delle indennità di risultato, ove previste, saranno stabiliti 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, nonché di quanto prescritto all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75³.

Inoltre, si ricorda 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".

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 i Direttori 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:

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

³ 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."

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, della Struttura di Particolare Rilievo “*Programmazione, Monitoraggio e Statistiche*” della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane, dell’Ufficio “*Supporto alla Programmazione Operativa*” nonché dalla Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane stessa.

Per la stesura di alcune parti della Relazione si è fatto riferimento al documento “*Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione, 2020-2022 del CNR*”. Si è tenuto conto anche dei documenti gestionali della Direzione Generale; dei lavori della Commissione incaricata della valutazione della performance organizzativo – gestionale della rete scientifica; della Relazione Annuale 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 dello 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.