

# PIANO DELLA PERFORMANCE 2016-2018

(approvato dal Consiglio di Amministrazione del Centro Fermi nella seduta  
del 25 gennaio 2016)

## 1. Premessa

Il presente Piano della Performance, subordinato al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio del Centro, si prefigge di individuare e sintetizzare gli indirizzi e gli obiettivi, strategici ed operativi, da realizzare nel triennio 2016-2018; gli obiettivi finali ed intermedi ed il corretto impiego delle risorse disponibili sono misurati mediante indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa ed individuale del Centro Fermi.

Il Piano, coerentemente al Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 del Centro Fermi, è considerato lo strumento finalizzato allo sviluppo di forme di partecipazione ed alla rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder, interni ed esterni.

Il Piano, entro il 30 giugno dell'esercizio successivo, sarà rendicontato unitamente alla Relazione sulla performance che evidenzierà i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

## 2. Contesto organizzativo

Il Centro Fermi ha la propria sede istituzionale nello storico Complesso Monumentale di Via Panisperna, già sede del Regio Istituto di Fisica dell'Università di Roma "La Sapienza". Attualmente gli uffici del Centro Fermi sono collocati nel Compendio del Viminale per consentire i lavori di ristrutturazione, avviati per riportare all'antico splendore architettonico elementi storici come la celebre fontana, l'aula magna, la biblioteca, etc. L'ultimazione delle opere di ripristino è prevista per la fine del 2016.

Il *Centro Fermi* ha una struttura organizzativa che comprende, oltre al Presidente, il Direttore Amministrativo ed il Supervisore scientifico delle attività di ricerca, un Consiglio di Amministrazione, un Consiglio Scientifico ed un Comitato Interno di Valutazione (CIV), i cui componenti sono docenti e ricercatori di fama internazionale, sia italiani che stranieri.

Il *Centro Fermi* investe una notevole parte delle sue risorse in Grants, a cui corrispondono, dal punto di vista formale, borse di studio, assegni di ricerca e incarichi di collaborazione. I ricercatori sono selezionati sulla base della loro eccellenza e sono attribuiti nell'ambito dei Progetti Interdisciplinari del *Centro Fermi* oppure su temi di ricerca liberi e individuali.

Il *Centro Fermi* conta su un totale di circa 100 ricercatori, tra titolari di Grants e Personale di ricerca di altri Enti formalmente associato ai vari Progetti Interdisciplinari, nonché varie centinaia tra docenti e studenti di Istituti Scolastici della scuola secondaria superiore coinvolti nel Progetto *EEE – La Scienza nelle Scuole*, che coniuga efficacemente diffusione della cultura scientifica e ricerca sui raggi cosmici.

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, Organi di indirizzo politico amministrativo del Centro Fermi, sono coinvolti direttamente nel programmare e

indirizzare le attività del Centro nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo si avvale del supporto operativo della struttura amministrativa interna per le attività di gestione, costituita da un Direttore Amministrativo che coordina e sovrintende le attività degli Uffici Amministrativi.

Il Direttore Amministrativo e il personale dipendente sono coinvolti nel predisporre le attività gestionali e amministrative necessarie per supportare le decisioni programmatiche emanate dall'Organo politico del Centro Fermi.

Nel quadro normativo istituzionale delineato, Il Centro Fermi si pone quale Ente Pubblico di Ricerca nazionale che opera da diversi anni con il principale obiettivo di dare vita ad attività di ricerca di avanguardia e di carattere interdisciplinare, tenendo bene in vista da un lato le applicazioni e ricadute scientifico tecnologiche, dall'altro la diffusione e la promozione della cultura scientifica che l'Ente è in grado di portare avanti con grande efficacia, anche grazie alla sua doppia identità di istituto di ricerca e di museo.

Le sue caratteristiche di eccellenza, e anche di snellezza e flessibilità, fanno del *Centro Fermi* un'istituzione di ricerca scientifico tecnologica interdisciplinare unica in Italia. I risultati fin qui raggiunti dimostrano inoltre quanto siano importanti l'originalità e l'innovazione nelle attività di ricerca, l'impegno nella disseminazione della cultura scientifica e, al tempo stesso, la valorizzazione dei giovani e più brillanti ricercatori.

### **3. Analisi del contesto esterno ed interno: il contesto esterno**

Analizzare il **contesto esterno** significa individuare tutte quelle variabili, talvolta non collegate tra loro, che possono influire sulle attività del Centro Fermi, a partire dai soggetti destinatari.

I principali stakeholders del Centro Fermi possono essere identificati da:

- 1) Ricercatori e tecnologici dipendenti e da tutti gli associati alle attività di ricerca
- 2) Ministero vigilante (MIUR) e altri Ministeri (MEF, MAE, ecc.)
- 3) Enti territoriali (Regioni, Province, Comuni, altri enti locali)
- 4) Altri Enti di Ricerca nazionali, Istituzioni Accademiche, Imprese, Fondazioni (EMFCSC)
- 5) Enti di Ricerca, Università e Istituzioni Internazionali (CERN, Unione Europea, ecc.)
- 6) Istituti di istruzione secondaria superiore (in particolare nell'ambito del Progetto Extreme Energy Events – la scienza nelle scuole).

Il Centro Fermi ritiene che un punto di forza per realizzare la propria missione sia costituito dalla esistente rete di collaborazioni formali (attraverso apposite Convenzioni) ed informali con Università e altri Enti di ricerca, finalizzate alla più ampia condivisione della ricerca pubblica.

La verifica della realizzazione degli obiettivi scientifici e organizzativi e della corretta gestione delle risorse avviene secondo le modalità previste dalla vigente disciplina,

attraverso l'opera del Comitato Interno di Valutazione, dell'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto attiene alle attività gestionali e alle prestazioni amministrative, dell'Agenzia Nazionale per la Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) per quanto attiene alle attività scientifiche, e dell'Agenzia Nazionale Anti Corruzione (ANAC) per quanto attiene alla correttezza e trasparenza di tutti gli atti. A conclusione del quadro relativo al contesto esterno, si può affermare che il Centro Fermi ha elaborato e continua ad elaborare i Piani di programmazione della ricerca attraverso l'ascolto e il coinvolgimento dei propri stakeholder, cercando di utilizzare al meglio le risorse disponibili per attività e progetti coerenti con la propria missione. Questo ha consentito di mantenere sempre un alto livello di produzione scientifica.

### **3.1. Analisi del contesto esterno ed interno: il contesto interno**

Procedere all'analisi del **contesto interno** significa individuare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione. L'analisi del contesto interno riguarda essenzialmente le seguenti tre dimensioni:

1. Macro-organizzazione
2. Risorse umane
3. Risorse finanziarie e strumentali

### **3.2. Macro-organizzazione**

Per assolvere ai propri fini istituzionali il Centro Fermi si avvale di proprio personale, nonché di personale dipendente di Università, istituti di istruzione universitaria, istituzioni di ricerca, e altre amministrazioni pubbliche, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica attribuito secondo le modalità di cui al Regolamento di associazione (Deliberazione Consiglio di Amministrazione n.10(13) del 22 marzo 2013, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento del Personale. Incarichi di ricerca scientifica e tecnologica di particolare rilevanza possono essere conferiti a personale già dipendente di Università e istituzioni di ricerca di rilevanza nazionale o internazionale.

Per quanto riguarda le modalità di perseguimento dei propri obiettivi, il Centro Fermi si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture:

- A.** Struttura di ricerca
- B.** Struttura amministrativa

**A.** La struttura di ricerca è coordinata da un Supervisore delle attività scientifiche e dei Progetti che, sulla base delle direttive del Presidente e del Consiglio Scientifico, provvede al coordinamento dei programmi di ricerca, alla valorizzazione e diffusione dei risultati delle ricerche, alla promozione di attività di alta formazione, alla diffusione della cultura scientifica e alla elaborazione della relazione annuale sull'attività scientifica dell'Ente.

**B.** La struttura amministrativa, a cui è preposto un Direttore Amministrativo, provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il corretto funzionamento dell'Ente. La struttura amministrativa è attualmente articolata in due settori: amministrativo-contabile e del personale.

Il Presidente ed il CdA sono coinvolti direttamente nella scelta degli obiettivi del Centro e nella verifica del loro raggiungimento, anche attraverso la consultazione con il Consiglio Scientifico e con gli scienziati ed esperti facenti parte dell'Albo predisposto dal CdA.

La definizione delle attività collegate agli obiettivi dell'Istituto vede invece coinvolti il Supervisore della Struttura di Ricerca e i Responsabili dei Progetti; i ricercatori sono consultati tramite i Responsabili dei Progetti.

### **3.3. Risorse umane**

La pianta organica del Centro Fermi, originariamente consistente in n. 10 unità, è stata ridotta a seguito dell'applicazione delle disposizioni normative succedutesi nel tempo - da ultimo dalla legge 14 settembre 2011 n. 148 - ad n. 8 unità, di cui solo cinque ricoperte con contratto a tempo indeterminato e tra queste una in aspettativa senza assegni per ricongiungimento familiare fino al 31 agosto 2018.

Per l'espletamento dell'intesa attività scientifica condotta, dunque, il Centro Fermi si avvale, oltre che dal Primo Tecnologo e dal Ricercatore a tempo indeterminato, di circa n. 60 Associati con incarico di ricerca scientifica (o di collaborazione tecnica), afferenti per circa il 75% a università italiane e circa il 25% enti di ricerca italiani e stranieri e di oltre n. 30 grantisti. A questi collaboratori debbono aggiungersi diverse centinaia di studenti e docenti di istituti scolastici della scuola secondaria superiore coinvolti nel Progetto EEE.

Tuttavia, a fronte dell'elevato numero di persone coinvolte e dei Progetti attivati, il *Centro Fermi* continua ad avere un organico decisamente sottodimensionato.

Anche la struttura amministrativa è inferiore alle reali esigenze soprattutto se si guarda nella imminente prospettiva di un maggiore carico lavorativo che dovrebbe verificarsi con la fine dei lavori del Complesso Monumentale di Via Panisperna e la consegna dell'edificio, in conseguenza dei quali partiranno nuove attività legate alla gestione del Museo e ai laboratori da allestire.

Questi ulteriori impegni rendono ancora più urgente un adeguamento del personale.

Un possibile spiraglio al rafforzamento della dotazione organica potrebbe giungere dalla Riforma degli EPR avviata con la legge n. 124 del 7 agosto 2015, cd. Riforma Madia, che dovrebbe attribuire un maggior livello di autonomia assunzionale agli enti di ricerca.

Nel settembre del 2015, oltre al personale in servizio, sono stati assunti con contratto a tempo determinato, n. 4 ricercatori a tempo determinato nell'ambito dei progetti

finanziati con risorse esterne, in quanto di natura diversa dagli ordinari contributi erogati dal MIUR, per specifiche attività di ricerca.

Il vertice amministrativo è rappresentato dal direttore amministrativo il cui incarico, in base all'art. 9 del vigente Statuto, viene attribuito con atto del presidente dell'ente, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

### 3.4. Le risorse finanziarie e strumentali

L'impiego delle risorse del bilancio del *Centro Fermi* è prima di tutto destinato alla piena realizzazione degli scopi statutari ovvero alla ricerca scientifica e alla diffusione della cultura scientifica, mantenendo le spese per il funzionamento dell'Ente al di sotto di una quota individuata in una percentuale che dovrebbe oscillare tra un minimo del 30% ed un massimo del 40% del finanziamento ordinario (FOE). L'obiettivo gestionale adottato dal Centro è quello di contenere le spese e i consumi relativi al funzionamento della struttura, le spese necessarie per la gestione informatizzata delle procedure amministrativo-contabili, le spese per incarichi e prestazioni professionali anche occasionali di supporto all'Amministrazione, le indennità, i gettoni di presenza e le spese connesse ai compiti degli Organi dell'Ente, il materiale inventariabile e di consumo per il funzionamento (postazioni informatiche, server, cancelleria ecc.).

Negli scorsi anni tale obiettivo è stato pienamente raggiunto, anche in ragione della mancata assegnazione della sede istituzionale che ha consentito di contenere gli stanziamenti per i costi fissi, e destinare una parte rilevante del budget, circa il 70% del FOE, al sostegno dei giovani ricercatori (Grants) e delle iniziative di ricerca interdisciplinare e di diffusione della cultura scientifica.

Allo stato attuale la composizione delle ENTRATE che concorrono a formare il Bilancio del Centro Fermi è costituita da:

- 1) fondo ordinario (FOE) erogato dal MIUR
- 2) fondo straordinario erogato dal MIUR
- 3) residui da riaccertare con la formulazione dei conti consuntivi annuali
- 4) finanziamenti da progetti di ricerca, di formazione e di diffusione della cultura scientifica, sia a livello territoriale sia da programmi nazionali ed europei.

## 4. Albero della performance

<b>MANDATO ISTITUZIONALE</b>
<p>L'art. 2 del Decreto 5 gennaio 2000, n. 59 di adozione del Regolamento interministeriale recante l'istituzione del Museo della Fisica e Centro di Studi e Ricerche indica esplicitamente le finalità dell'Ente, il quale deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica italiana con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca.</li> </ul>

- Promuovere programmare e realizzare studi e ricerche nel settore della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri.
- Consentire ai ricercatori che operano presso il Centro di utilizzare la più avanzata strumentazione messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche.
- Promuovere la diffusione dei risultati dell'attività scientifica svolta anche attraverso l'organizzazione di mostre temporanee e permanenti sui risultati delle ricerche.
- Assicurare, dopo il ripristino, la conservazione degli ambienti originari, del materiale scientifico e delle attrezzature, dei laboratori e della biblioteca esistenti.
- Acquisire ulteriore materiale scientifico di valore storico.
- Consentire l'apertura al pubblico dei locali, laboratori della biblioteca nonché la visione del materiale scientifico.

#### **INTERPRETAZIONE E REALIZZAZIONE DEL MANDATO**

- promuovere e realizzare Progetti Interdisciplinari;
- promuovere la formazione e la crescita professionale dei ricercatori, attraverso l'assegnazione di Grants a ricercatori di grande talento, dedicati a temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari;
- portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle Istituzioni scolastiche pre-universitarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;
- consentire ai ricercatori di utilizzare la più avanzata strumentazione presso il Centro Fermi o eventualmente messa a disposizione dai soggetti convenzionati;
- tutelare la Memoria Storica del Complesso Monumentale di via Panisperna, anche attraverso mostre temporanee e permanenti, dedicate alla Diffusione della Cultura Scientifica.

<b>AZIONI RICERCA</b>	<b>AZIONI DIFFUSIONE CULTURA SCIENTIFICA</b>	<b>SERVIZI AMMINISTRIVI E GESTIONALI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attribuzione grants</li> <li>▪ Realizzazione progetti di ricerca strategici</li> <li>▪ Realizzazione Giornate di Studio Progetto EEE</li> <li>▪ Realizzazione workshop e seminari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Allestimento sede</li> <li>▪ Progettazione museo multimediale</li> <li>▪ Interazione reti museali nazionali e internazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ottimizzazione e automazione processi interni</li> <li>▪ Rafforzamento dell'utilizzo di procedure informatiche</li> <li>▪ Valorizzazione del personale</li> <li>▪ Implementazione livelli</li> </ul>

<p>tematici</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fund raising</li> <li>▪ Attivazione/proseguimento Convenzioni e collaborazioni</li> </ul>		<p>di trasparenza amministrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementazione misure di prevenzione della corruzione</li> </ul>
--	--	---

Gli obiettivi della struttura amministrativa devono necessariamente tenere conto del contesto organizzativo del Centro Fermi. Il processo di definizione degli obiettivi riguarda infatti soltanto due dipendenti a tempo indeterminato, e quindi, ad esempio, i riferimenti al lavoro di gruppo non hanno significato, così come l'attribuzione degli obiettivi deve tener conto della loro effettiva realizzabilità, in particolare con riferimento ad obiettivi straordinari in aggiunta a quelli di routine.

La difficoltà a tradurre in obiettivi il lavoro dei dipendenti appartenenti ad amministrazioni di ridotte dimensioni ha incontrato la benevolenza del legislatore che nel comma 6, art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, esclude la valutazione del personale in strutture organizzative con un numero di dipendenti inferiore a quindici, inclusi i dirigenti se inferiori a cinque.

Gli obiettivi, per quanto sopra rappresentato si attengono in massima parte alle disposizioni normative in materia di contabilità e fatturazione elettronica, trasparenza e dematerializzazione, anticorruzione, gestione, reclutamento e trattamento giuridico ed economico del personale, che costituiscono adempimenti inderogabili a prescindere dalle specificità interne.

Pertanto, nell'ottica di far fronte agli adempimenti ordinari nei tempi stabiliti dalla legge, gli obiettivi programmatici della performance organizzativa dell'area amministrativa sono essenzialmente:

- 1) assicurare il rispetto dei tempi di pagamento nel corso dell'anno 2016;
- 2) rispettare le scadenze delle denunce annuali riguardanti 770, IRAP, F24, Anagrafe delle prestazioni, bilanci, INAIL, Centro per l'impiego, obblighi di pubblicità e trasparenza;

Obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria amministrazione sono:

- 1) informatizzazione e razionalizzazione dei processi di funzionamento interno;
- 2) avvio delle attività legate alla futura adozione dei sistemi di contabilità economico-patrimoniale e contabilità analitica per centri di costo per la gestione dei finanziamenti esterni per la realizzazione di progetti di ricerca;
- 3) riduzione del ricorso a consulenti e a collaboratori esterni;
- 4) eventuale svolgimento delle procedure per il reclutamento di nuove unità di personale amministrativo e di ricerca;

- 5) adozione di una procedura propria in materia di Whistleblowing, in conformità a quanto riportato nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”.

Ad ogni modo, il processo di definizione degli obiettivi della struttura amministrativa, pur con le condizioni sopra espresse si svolge comunque e si articola nelle seguenti fasi:

- gli obiettivi sono concordati tra Direttore amministrativo e i due dipendenti amministrativi;
- unitamente agli obiettivi sono individuati gli indicatori qualitativi e quantitativi per la misurazione del grado di raggiungimento degli stessi; tali indicatori, ove possibile individuarli, devono essere predefiniti al fine di ridurre l’elemento soggettivo insito in ogni valutazione, a garanzia del valutato e dell’intero sistema di valutazione;
- gli obiettivi sono formalizzati in appositi provvedimenti attraverso una descrizione chiara e sintetica dei risultati attesi rispetto alla situazione di partenza.

Le finalità della valutazione della performance sono molteplici, sebbene sostanzialmente legate da un unico filo conduttore: il miglioramento della performance organizzativa individuale e collettiva.

La valutazione è infatti finalizzata a:

- favorire la crescita professionale delle persone, attraverso l’individuazione dei propri punti di forza e di debolezza;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente e responsabilizzare a tutti i livelli;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- migliorare i comportamenti organizzativi, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- garantire il riconoscimento del merito e dell’impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l’erogazione di compensi economici all’effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Alla luce di quanto sopra premesso, il processo di formazione e definizione degli obiettivi del Centro Fermi è schematicamente rappresentato dall’albero della performance di seguito riportato.

## **5. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della Performance**

Compatibilmente al sottodimensionamento quantitativo del personale dipendente e a fronte delle aree che qualificano maggiormente il Piano della performance, il Centro Fermi ha individuato le seguenti azioni di miglioramento da realizzare entro il triennio 2016 – 2018:

- maggiore specificazione degli obiettivi assegnati alla struttura amministrativa;
- maggiore coordinamento tra Piano Triennale di Attività e Piano della Performance;
- maggiore attenzione alla qualificazione.

<b>ALBERO DELLA PERFORMANCE</b>		
<b>MACRO-AREA</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
<i>Grado di attuazione della strategia (PTA)</i>	Raggiungimento degli obiettivi scientifici programmati	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ obiettivi raggiunti nell'anno</li> <li>▪ nr. di pubblicazioni paragonate con quelle di analoghe istituzioni nazionali e/o internazionali</li> </ul>
	Ampliamento e consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca	% di attività di ricerca svolte in collaborazioni internazionali
<i>Sostenibilità finanziaria</i>	Investimenti in ricerca	% di spesa in ricerca rispetto alle assegnazioni MIUR
	Diversificazione delle fonti di finanziamento	% delle spese in ricerca finanziate con fondi esterni rispetto al totale delle ricerche finanziate
<i>Valorizzazione del capitale umano</i>	Capacità di sviluppare e valorizzare le competenze del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nr. di corsi o altri eventi formativi organizzati o frequentati nell'anno</li> <li>▪ % di partecipanti ai corsi di formazione in rapporto al nr. totale di dipendenti amministrativi</li> </ul>
	Iniziative di diffusione della cultura scientifica per le scuole e il grande pubblico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. di visitatori per le iniziative organizzate (mostre, convegni, conferenze, tavole rotonde)</li> <li>▪ n. di studenti e insegnanti coinvolti in iniziative specifiche di diffusione della cultura scientifica e formazione</li> </ul>
<i>Efficienza e innovazione organizzativa</i>	Efficienza delle procedure per acquisizione di beni e servizi	Tempi medi di lavorazione
	Efficienza nel processare ordini, missioni, altri servizi per la ricerca	Tempi medi di lavorazione
	Miglioramento del grado di informatizzazione delle procedure amministrative	Stato di informatizzazione delle procedure rilevate dal numero di pratiche evase nell'anno con il nuovo sistema informativo
	Capacità di assicurare adeguati standard di sicurezza sui luoghi di lavoro	Adeguamento normativa per la sicurezza sui posti di lavoro
<i>Trasparenza e Prevenzione della corruzione</i>	Aumento del livello di trasparenza e pubblicità	Adozione di procedure informatizzate Incremento dati pubblicati Riduzione ambito di discrezionalità individuale