

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance

Anno 2019

12/11/2020

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	2
L'organizzazione interna delle strutture	2
Organigramma generale dell'Ente	3
Organigramma dell'Amministrazione Centrale fino al 30/09/2019	5
Lo stato di salute finanziaria	8
LA PERFORMANCE DI ENTE – ANNO 2019	13
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	13
L'avvio del ciclo di gestione della performance 2019	14
L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi	15
La valutazione della performance individuale	16
Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale	21
IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	24
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	24

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

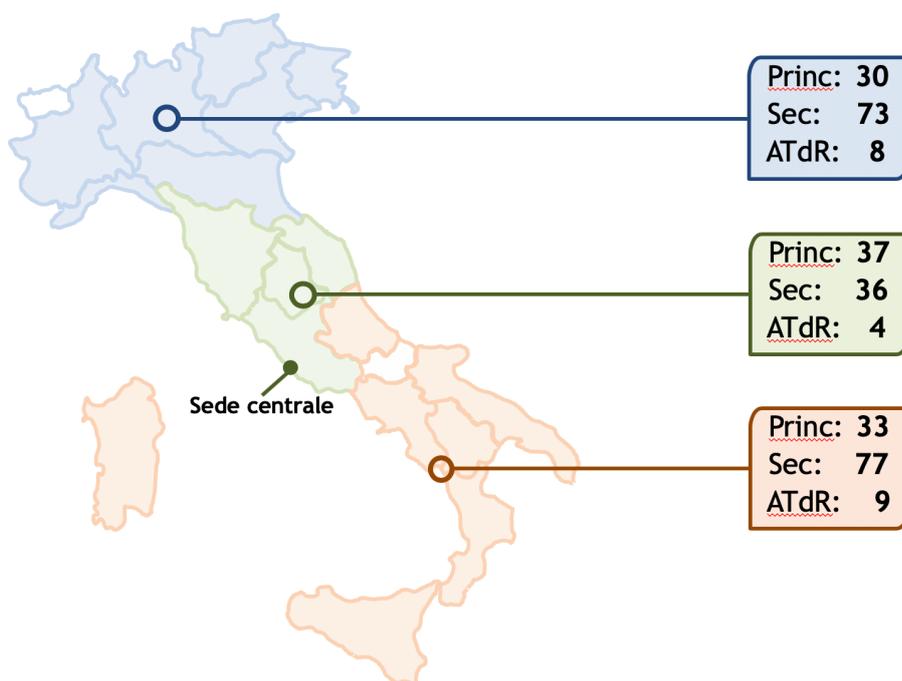


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

Organigramma generale dell'Ente



Figura 2 - Organigramma del CNR

Distribuzione del personale

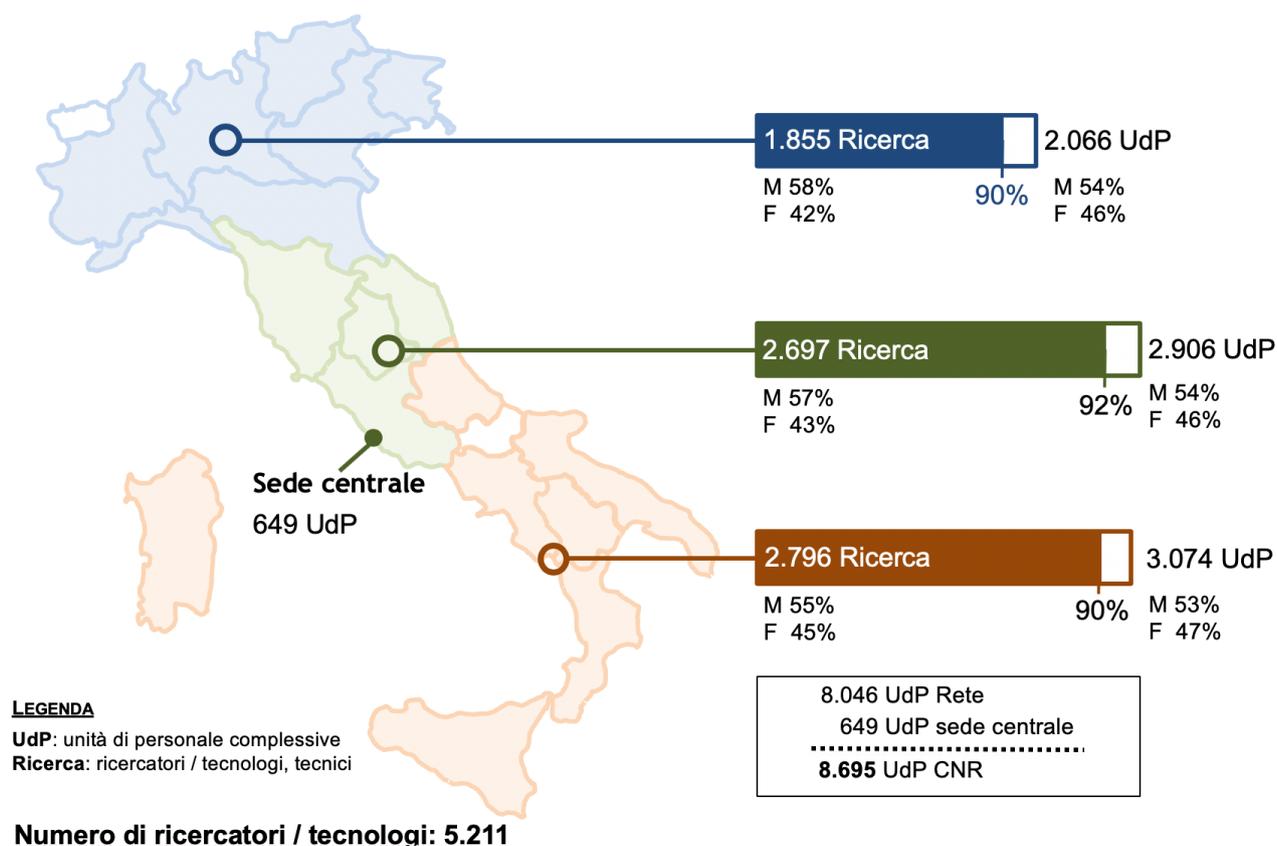


Figura 3 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: dcp.cnr.it)

L'organigramma dell'Amministrazione Centrale fino al 30/09/2019

Il 2019 è stato un anno di grande cambiamento per l'Amministrazione Centrale del CNR.

La riorganizzazione del 2014 aveva identificato le cinque aree funzionali dell'Amministrazione:

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

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

Organigramma dell'Amministrazione Centrale fino al 30/09/2019

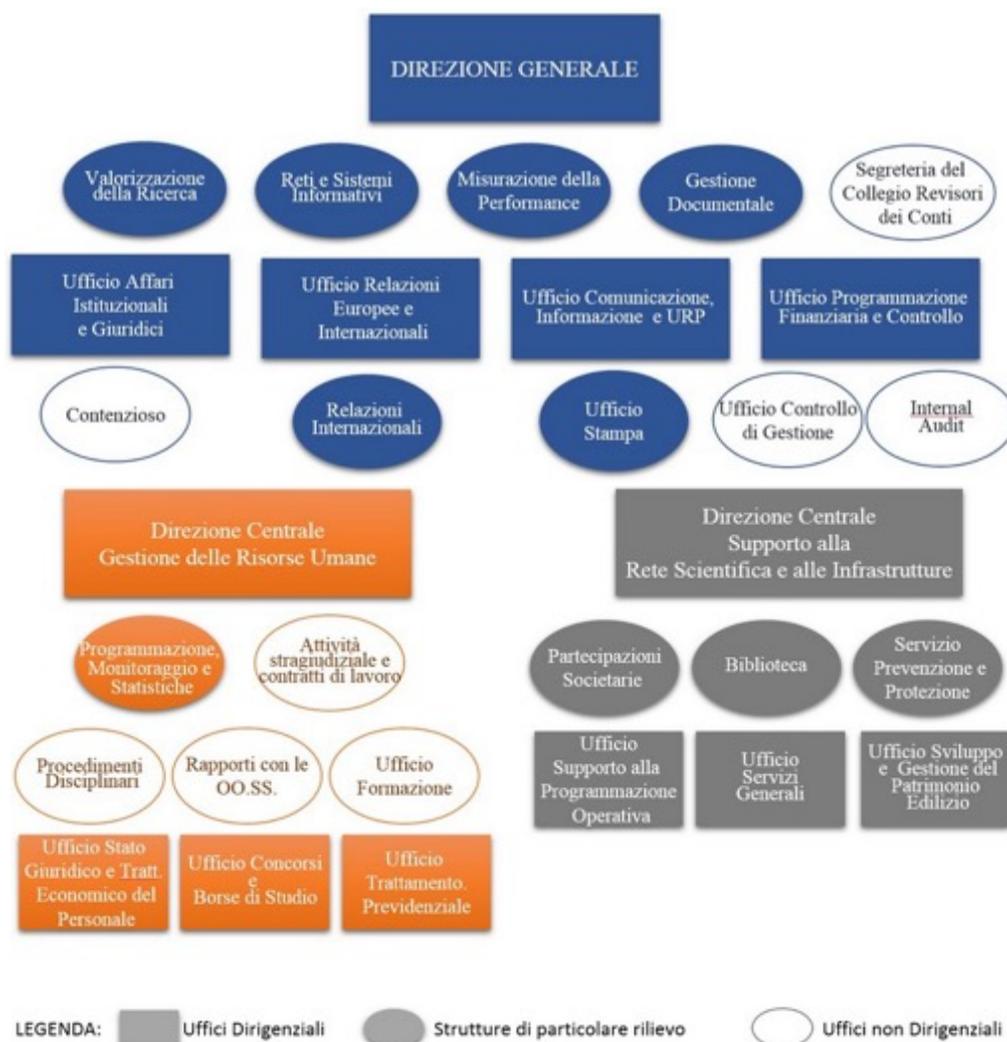


Figura 4 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale

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

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

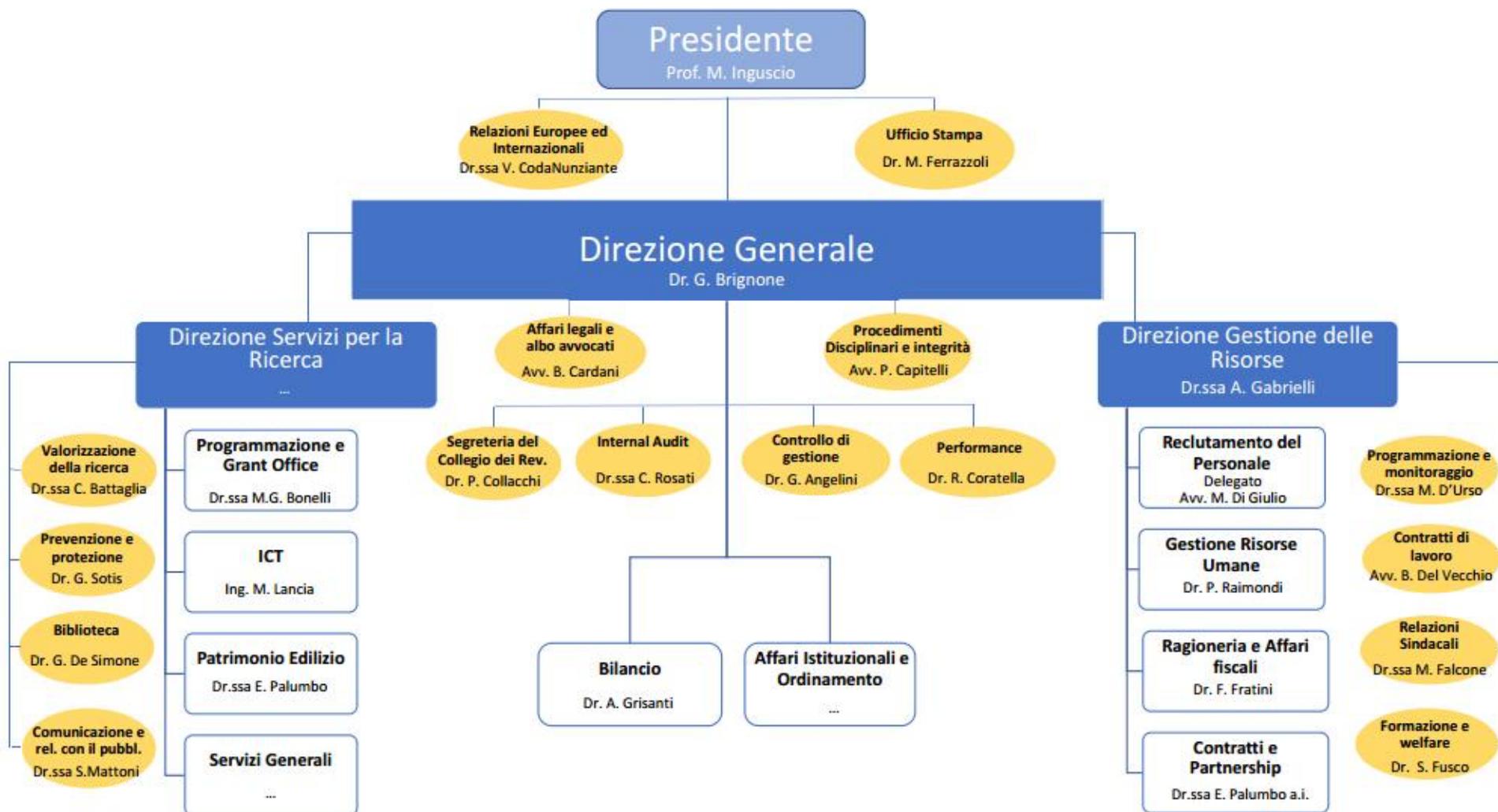
Con l'inizio dell'ultimo trimestre 2020, il CNR, ispirandosi ai modelli organizzativi del management pubblico, ha riorganizzato l'amministrazione centrale ispirandosi ai seguenti principi:

- *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 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 2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2020 con delibera n. 158/2019¹.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, nel 2019 ammontano ad euro 1.004.197.338,97 (+11,41% rispetto al 2018) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente:

Descrizione	Entrate accertate			
	2018	2019	variazioni rispetto al 2018	%
Trasferimenti dal MIUR	653.694.609,17	691.360.508,88	37.665.899,71	5,76
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	96.052.266,55	87.728.712,77	-8.323.553,78	-8,67
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	63.155.371,11	60.532.613,77	-2.622.757,34	-4,15
Altri trasferimenti correnti	13.290.518,36	11.986.247,91	-1.304.270,45	-9,81
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	62.592.401,19	52.568.434,05	-10.023.967,14	-16,01
Altre entrate	11.243.305,00	10.028.421,33	-1.214.883,67	-10,81
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	1.323.991,03	89.992.400,26	88.668.409,23	6.697,06
Accensione mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	0,00	0,00	0,00	-
Totale entrate accertate	901.352.462,41	1.004.197.338,97	102.844.876,56	11,41

Tabella 1 - Entrate accertate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2019)

La voce relativa ai trasferimenti dal MIUR registra un incremento del 5,76% rispetto l'anno precedente. L'incremento ha assorbito gli importi che nel 2018 erano stati assegnati ai sensi dei DM 163/2018 e DM 105/2016 e per ex premialità (come noto i "Progetti premiali" erano una percentuale pari al 7% FOE che veniva assegnata agli Enti vigilati dal MIUR come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 213/2009 norma che poi è stata abrogata dall'art. 20 comma 1 del D.Lgs 218/2016 e pertanto tali somme sono state assegnate direttamente agli Enti). Non solo con tale incremento è stato assorbito altresì l'importo di circa 40 milioni previsto con il DPCM di finanziamento delle stabilizzazioni. Pertanto, l'importo del "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" per l'anno 2019 totale assegnato al CNR ammonta ad € 660.534.275.00 (DM 856/2019 – Tab 1).

¹ Il testo del Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2019 è disponibile all'indirizzo:
https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/bilancio_bk/rendiconto_generale_2019_RF2019_dgt.pdf

Nel seguito si riporta la tabella di dettaglio, con il confronto rispetto al 2018:

Descrizione	Importi			
	2019		2018	
1. Assegnazione di funzionamento	€	592.694.275,00	€	503.821.972,00
2. DM 163/2018 (assunzione giovani ricercatori)	€	0,00	€	990.252,00
3. DM 105/2016	€	0,00	€	3.623.262,00
Totale assegnazione ordinaria	€	592.694.275,00	€	508.435.486,00
4. Assegnazione ex premialità	€	0,00	€	34.557.071,00
Assegnazione Ordinaria complessiva	€	592.694.275,00	€	542.992.557,00
5. Progettualità di carattere straordinario	€	36.900.000,00	€	27.350.000,0000
6. Attività di ricerca a valenza internazionale	€	30.940.000,00	€	31.191.000,00
Totale assegnato di competenza	€	660.534.275,00	€	601.533.557,00
7. DM 631/2016 e DM 608/2017 (Assunzioni merito eccezionale)	€	0,00	€	803.984,00
Totale Generale	€	660.534.275,00	€	602.337.541,00

Per quanto sopra detto la voce “1. Assegnazione di funzionamento” risulta di molto superiore alla omologa del 2018.

Le voci “2. DM 163/2018” e “3. DM 105/2016” nel 2019 sono state a regime assorbite nell’incremento del FOE.

La voce “4. Assegnazione ex premialità”, come sopra detto, è stata incorporata nel FOE per effetto dell’art. 10 comma 1 del D.Lgs. 218/2016.

Le voci “5. Progettualità di carattere straordinario” e “6. Attività di ricerca a valenza internazionale” presentano rispettivamente un incremento di circa il 35% e un impercettibile decremento dello 0,8%. 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. tabella 1 del DM 856/2019 di riparto FOE).

Al fine di gestire in modo efficace, efficiente e trasparente tali somme, il CdA del CNR ha stabilito che le somme assegnate al CNR con il D.MIUR di riparto del Fondo ordinario per gli Enti e le Istituzioni di ricerca finanziati dal MIUR e dettagliatamente indicate nella tabella all' "Attività di ricerca a valenza internazionale" ed alla "Progettualità di carattere straordinario" dovranno essere oggetto di puntuale verifica da parte dei Direttori dei Dipartimenti interessati, al fine di individuare la parte di attività svolta direttamente dalle strutture di ricerca CNR e quantificarne i costi dalle medesime sostenute. L'effettiva attribuzione delle disponibilità ai soggetti esterni esecutori delle attività di ricerca, per la quota di attività dai medesimi effettivamente sostenuta, sarà formalizzata mediante l'utilizzo degli strumenti previsti dall'art. 26 del Regolamento di Organizzazione e funzionamento del CNR.

Anche la voce "7. DM 631/2016 e DM 608/2017 (Assunzioni merito eccezionale)" del 2018 è stata assorbita nell'incremento complessivo del FOE 2019.

Alla luce di quanto sopra esposto, anche per l'esercizio 2019 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 € 877.379.286,82 (87,37% degli importi accertati), con un netto ulteriore miglioramento rispetto gli esercizi precedenti. Appare evidente l'eccellente attività svolta dal CNR 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 1.045.972.585,22 (+19,08% rispetto al 2018).

Descrizione	Spese impegnate		
	2018	2019	variazioni rispetto al 2018
Redditi da lavoro dipendente	530.297.523,87	589.429.861,79	59.132.337,92
Imposte e tasse a carico dell'ente	33.028.757,32	37.391.206,00	4.362.448,68
Acquisto di beni e servizi	184.768.666,32	182.543.120,59	-2.225.545,73
Trasferimenti correnti	88.174.873,87	114.779.298,73	26.604.424,86
Interessi passivi	919.017,27	3.633.720,29	2.714.703,02
Rimborsi e poste correttive delle entrate	791.394,65	1.143.058,63	351.663,98
Altre spese correnti	9.729.975,73	7.128.490,78	-2.601.484,95
<i>Totale spese correnti</i>	<i>847.710.209,03</i>	<i>936.048.756,81</i>	<i>88.338.547,78</i>
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	26.493.262,22	104.929.884,18	78.436.621,96
<i>Totale spese in conto capitale</i>	<i>26.493.262,22</i>	<i>104.929.884,18</i>	<i>78.436.621,96</i>
Acquisizioni di attività finanziarie	257.249,91	654.388,00	397.138,09
<i>Totale spese per incremento attività finanziarie</i>	<i>257.249,91</i>	<i>654.388,00</i>	<i>397.138,09</i>
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	3.915.040,39	4.339.556,23	424.515,84
<i>Totale rimborso prestiti</i>	<i>3.915.040,39</i>	<i>4.339.556,23</i>	<i>424.515,84</i>
Totale spese impegnate	878.375.761,55	1.045.972.585,22	167.596.823,67

Tabella 2 - Spese impegnate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2018)

Le uscite hanno avuto un incremento rispetto l'esercizio 2018, in parte riconducibile alle spese del personale dipendente dovute alle stabilizzazioni previste dall'art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs. 75/2017, ai concorsi per Giovani Ricercatori e ai concorsi pubblici per Ricercatori (I e III livello). Parimenti il maggior onere ha avuto ripercussioni sulla tipologia "Imposte e tasse a carico dell'ente". Nel grafico seguente si evidenzia il confronto tra la ripartizione del personale e le risorse impegnate nell'anno 2018 per singolo dipartimento.

Risorse finanziarie per dipartimento

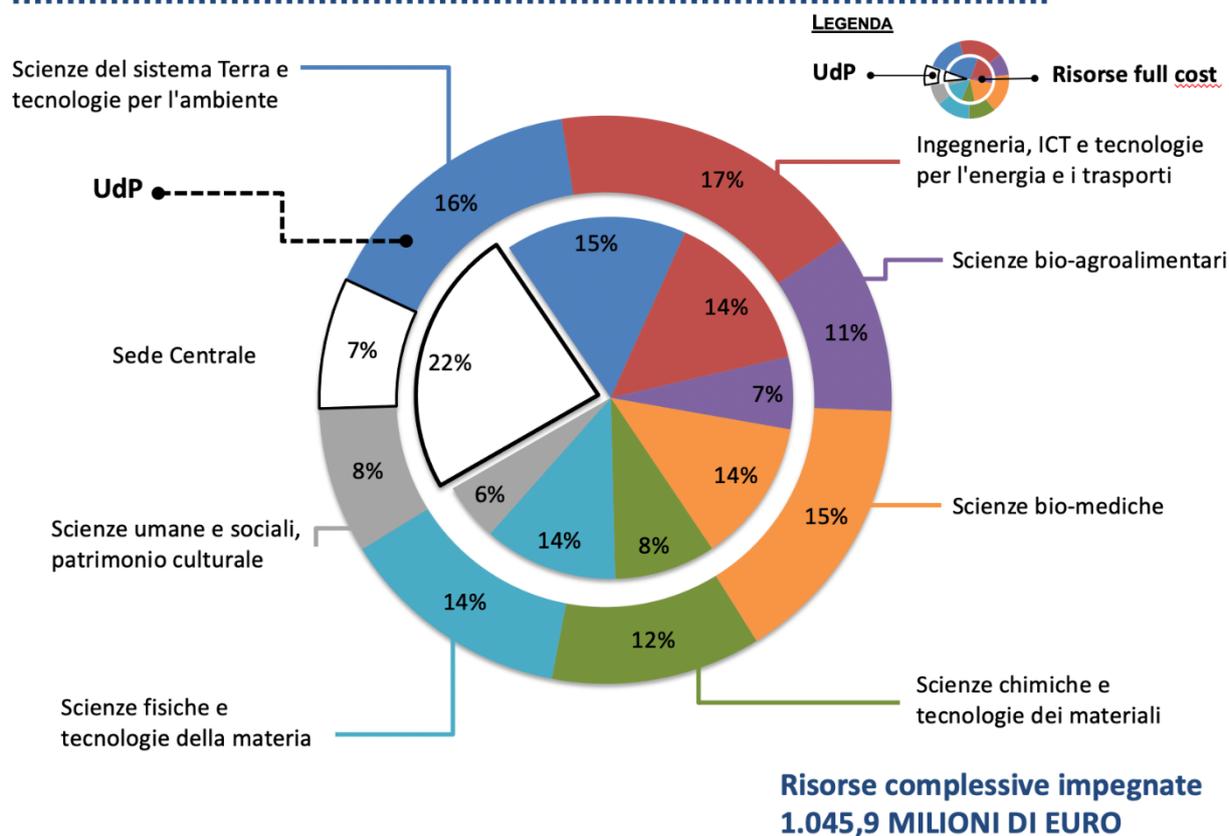


Figura 5 - Risorse impegnate per dipartimento

La Performance di Ente – anno 2019

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)².

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 2018, 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 2018, 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 metriche³, 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.

² 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”.

³ 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 2019 del CNR.

L'avvio del ciclo di gestione della performance 2019

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2018, 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 2019.

Come già precedentemente esposto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato nel mese di gennaio 2019, il sistema di misurazione e valutazione della performance che di fatto ha sancito questo anno come essere l'ultimo anno nel quale verranno utilizzati i vecchi criteri di valutazione.

Allo stesso tempo per agevolare il passaggio al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, che sta richiedendo ingenti risorse umane nello sviluppo e adeguamento del sistema informatico, si è deciso di utilizzare la valutazione dei Direttori di Dipartimento come performance di risultato per i Direttori di Istituto afferenti.

Tale scelta, oltre che per quanto detto sopra, è stata dettata da due principali motivi:

- a) La riorganizzazione della rete scientifica, avviata nel 2018, è proseguita per tutto il 2019 e questo ha fatto sì che molti dei direttori di istituto abbiano svolto i loro compiti come direttori facenti funzioni e quindi al di fuori dell'alveo del ciclo della performance;
- b) I costi benefici per la valutazione dei pochi direttori di istituto rimasti sarebbero stati molto elevati anche in considerazione del fatto dell'emergenza epidemiologica che dal marzo 2020 ha obbligato il CNR a lavorare in condizioni completamente diverse dalle abituali

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. 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, vengono ponderati ai fini della valutazione della performance individuale.

[L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi](#)

Nel 2019 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).

La valutazione della performance individuale

Nelle more dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance che vedrà piena applicazione nel 2020, 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 seguito della riorganizzazione a far data dal 01.10.2020, i Dirigenti del CNR hanno subito una rotazione dei loro incarichi vedendo la loro valutazione divisa per i due periodi ricompresi tra 01.01.2019-30.09.2019 e 01.10.2019-31.12.2019.

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 2019 è stata avanzata dall'OIV già approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07/10/2020 con deliberazione n. 240/2020. 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:

a) Periodo 01.01.2019-30.09.2019

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	NOTE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	
Rapporti con le OOSS	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 31/01/2019	ad interim
Ufficio Concorsi e borse di studio	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	ad interim
Ufficio Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	ELENA PALUMBO	31/05/2019 - 30/09/2019	
Ufficio Servizi generali	PIERPAOLO ORRICO	01/01/2019 - 30/09/2019	Art.19 c6
Ufficio Supporto alla programmazione operativa	MARIAGRAZIA BONELLI	02/09/2019 - 30/09/2019	

Ufficio Trattamento Previdenziale	ANGELO GRISANTI	01/01/2019 - 30/19/2019	
Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale	ALESSANDRO PRETI	01/01/2019 - 30/09/2019	Art.19 c6
Ufficio Relazioni Europee ed Internazionali	FABRIZIO FRATINI	31/05/2019 - 30/09/2019	
Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo	ROBERTO TATARELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	Art.19 c6
Ufficio Comunicazione, Informazione e URP	PIERLUIGI RAIMONDI	31/05/2019 - 30/09/2019	

b) Periodo 01.10.2019-31.12.2019

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	NOTE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse	ANNALISA GABRIELLI	a partire dal 01/10/2019	
Ufficio Reclutamento del Personale	ANNALISA GABRIELLI	a partire dal 01/10/2019	ad interim
Ufficio ICT	MAURIZIO LANCIA	a partire dal 01/10/2019	Art.19 c6
Ufficio Patrimonio Edilizio	ELENA PALUMBO	a partire dal 01/10/2019	
Ufficio Programmazione e Grant Office	MARIAGRAZIA BONELLI	a partire dal 01/10/2019	
Ufficio Gestione Risorse Umane	PIERLUIGI RAIMONDI	a partire dal 01/10/2019	
Ufficio Ragioneria e Affari Fiscali	FABRIZIO FRATINI	a partire dal 01/10/2019	
Ufficio Contratti e Partnership	ELENA PALUMBO	a partire dal 01/10/2019	ad interim
Ufficio Bilancio	ANGELO GRISANTI	a partire dal 01/10/2019	

Il modello di misurazione e valutazione riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa e gli ambiti comportamentali e di competenze manageriali dimostrate dal singolo dirigente/responsabile. La valutazione finale scaturisce dalla sommatoria del punteggio ottenuto sul raggiungimento degli obiettivi gestionali di miglioramento (effettuata dal "superiore gerarchico") e dal punteggio ottenuto sugli obiettivi comportamentali (attribuito tramite la metodologia feedback 360° con il coinvolgimento del personale afferente a ciascuna unità).

A conclusione del processo di rendicontazione, attraverso il sistema informatico presente nella intranet, ciascun obiettivo è stato oggetto di puntuale valutazione da parte del superiore gerarchico. La valutazione media sul totale degli uffici/strutture si attesta sul 89,49% (per il raggiungimento dei soli obiettivi di struttura è del 95%, mentre per i comportamenti è del 75%).

Per le posizioni organizzative non dirigenziali si è proceduto alla valutazione di tutti i responsabili in carico post riorganizzazione e dei soli responsabili non più in ruolo nelle strutture precedenti alla riorganizzazione.

La performance relativamente ai comportamenti (soft skill)

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

Si tratta di una novità gestionale particolarmente complessa che vede il coinvolgimento di tutto il personale della sede centrale. A partire dal 2017, tale valutazione è stata completamente realizzata da personale interno della Struttura "Misurazione della performance", in collaborazione con unità di personale dell'Ufficio "Supporto alla programmazione operativa"; l'internalizzazione del sistema, affidato precedentemente a una società esterna, ha consentito un risparmio di spesa.

A conclusione del processo riferito al 2019, il questionario è stato somministrato a 634 persone della sede centrale e sono stati elaborati 401 questionari (pari al 63% di quelli attesi).

Per quanto riguarda gli esiti della valutazione degli ambiti comportamentali, tutti di dirigenti e responsabili dell'amministrazione centrale sono stati valutati da parte del superiore gerarchico e dei collaboratori.

La performance complessiva

Di seguito viene riportata una rappresentazione grafica delle valutazioni finali che, come già detto, scaturisce dalla sommatoria del punteggio ottenuto sul raggiungimento degli obiettivi gestionali (max. 75 punti) e dal punteggio ottenuto sugli obiettivi comportamentali attribuito tramite la metodologia feedback 360° con il coinvolgimento del personale afferente (max. 25 punti). Nella tabella che segue vengono riportate le valutazioni finali dei soli responsabili di Unità a seguito della riorganizzazione del 30/09/2019.

STRUTTURA	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Programmazione e monitoraggio	DCGR	MATILDE DURSO	91,83
Biblioteca	DCSR	GIOVANNI DE SIMONE	91,45
Prevenzione e Protezione	DCGR	GIANLUCA SOTIS	93,49
Relazioni Europee e Internazionali	PRES	VIRGINIA CODANUNZIANTE	91,21
Comunicazione e Relazioni con il Pubblico	DCSR	SILVIA MATTONI	87,17
Ufficio Stampa	PRES	MARCO FERRAZZOLI	90,88
Performance	DG	RICCARDO CORATELLA	90,50
Valorizzazione della Ricerca	DCSR	CRISTINA BATTAGLIA	91,98
Contratti di lavoro	DCGR	BARBARA DEL VECCHIO	94,77
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	DG	PAOLO COLLACCHI	91,88
Formazione e welfare	DCGR	STANISLAO FUSCO	95,76
Procedimenti Disciplinari e Integrità	DG	PAOLO CAPITELLI	83,85
Controllo di Gestione	DG	GIANPIETRO ANGELINI	91,45
Affari legali e albo avvocati	DG	BARBARA CARDANI	94,70
Internal Audit	DG	CLAUDIA ROSATI	91,73

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

Nel 2019, per la prima volta, 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. Il RPCT non ha avuto obiettivi individuali nel 2019, a differenza del 2020, ma è stato comunque sottoposto a valutazione sulla base di elementi concreti e azioni portate a termine positivamente.

Nel verbale OIV di riferimento si riporta che *“sulla base degli incontri effettuati con il Dirigente Dott. Pierluigi Raimondi, sulla base della documentazione pervenuta, si ritiene di esprimere un giudizio complessivamente ottimo sull’operato da parte del Dirigente, anche in assenza di una struttura dedicata”*.

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 2019 è stata elaborata dal Presidente tenuto conto dei seguenti elementi:

- Relazione sulle attività svolte nel periodo di riferimento;
- 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;

Le valutazioni dei Direttori di Dipartimento sono le seguenti:

DIPARTIMENTO	NOME DIRETTORE	Punteggio finale
DIPARTIMENTO SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA	ROSARIO CORRADO SPINELLA	98
DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI, PATRIMONIO CULTURALE	GILBERTO CORBELLINI	94
DIPARTIMENTO SCIENZE DEL SISTEMA TERRA E TECNOLOGIE PER L'AMBIENTE	FABIO TRINCARDI	98
DIPARTIMENTO SCIENZE BIO-AGROALIMENTARI	FRANCESCO LORETO	98
DIPARTIMENTO SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI	MAURIZIO PERUZZINI	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE fino al 26/11/2019	TULLIO POZZAN	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE dal 26/11/2019	DANIELA CORDA	100*
DIPARTIMENTO INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI	EMILIO FORTUNATO CAMPANA	98

*Visto l'esiguo periodo di riferimento, si è ritenuto opportuno valutare al punteggio massimo il Direttore

Come già precedentemente illustrato, si è deciso di utilizzare la valutazione dei Direttori di Dipartimento come performance di risultato per i Direttori di Istituto afferenti.

Tale scelta, si ribadisce, è stata dettata da due principali motivi:

- La riorganizzazione della rete scientifica, avviata nel 2018, è proseguita per tutto il 2019 e questo ha fatto sì che molti dei direttori di istituto abbiano svolto i loro compiti come direttori facenti funzioni e quindi al di fuori dell'alveo del ciclo della performance;

- b) I costi benefici per la valutazione dei pochi direttori di istituto rimasti sarebbero stati molto elevati anche in considerazione del fatto dell'emergenza epidemiologica che dal marzo 2020 ha obbligato il CNR a lavorare in condizioni completamente diverse dalle abituali

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. 75⁴.

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”*.

Si riportano, di seguito, le graduatorie finali delle valutazioni individuali, espresse in valori percentuali, sia per la dirigenza amministrativa sia per i direttori di dipartimento e di istituto titolari di contratto di diritto privato, con relativo numero di giorni di incarico svolto. Le valutazioni degli uffici retti *ad interim* dal Direttore Generale non vengono considerati all'interno delle successive tabelle.

a) Periodo 01.01.2019-30.09.2019

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	PUNTEGGIO	NOTE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	98,07	
Rapporti con le OOSS	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 31/01/2019	90,40	ad interim
Ufficio Concorsi e borse di studio	ANNALISA GABRIELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	93,14	ad interim
Ufficio Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	ELENA PALUMBO	31/05/2019 - 30/09/2019	96,03	
Ufficio Servizi generali	PIERPAOLO ORRICO	01/01/2019 - 30/09/2019	95,45	Art.19 c6
Ufficio Supporto alla programmazione operativa	MARIAGRAZIA BONELLI	02/09/2019 - 30/09/2019	93,22	
Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale	ALESSANDRO PRETI	01/01/2019 - 30/09/2019	90,45	Art.19 c6
Ufficio Relazioni Europee ed Internazionali	FABRIZIO FRATINI	31/05/2019 - 30/09/2019	89,80	
Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo	ROBERTO TATARELLI	01/01/2019 - 30/09/2019	92,33	Art.19 c6
Ufficio Comunicazione, Informazione e URP	PIERLUIGI RAIMONDI	31/05/2019 - 30/09/2019	90,52	
Ufficio Trattamento Previdenziale	ANGELO GRISANTI	01/01/2019 - 30/19/2019	92,23	

⁴ 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.”*

b) Periodo 01.10.2019-31.12.2019

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	PUNTEGGIO	NOTE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse	ANNALISA GABRIELLI	a partire dal 01/10/2019	98,07	
Ufficio Reclutamento del Personale	ANNALISA GABRIELLI	a partire dal 01/10/2019	95,77	ad interim
Ufficio ICT	MAURIZIO LANCIA	a partire dal 01/10/2019	89,15	Art.19 c6
Ufficio Patrimonio Edilizio	ELENA PALUMBO	a partire dal 01/10/2019	95,28	
Ufficio Programmazione e Grant Office	MARIAGRAZIA BONELLI	a partire dal 01/10/2019	89,31	
Ufficio Gestione Risorse Umane	PIERLUIGI RAIMONDI	a partire dal 01/10/2019	95,25	
Ufficio Ragioneria e Affari Fiscali	FABRIZIO FRATINI	a partire dal 01/10/2019	95,77	
Ufficio Contratti e Partnership	ELENA PALUMBO	a partire dal 01/10/2019	91,84	ad interim
Ufficio Bilancio	ANGELO GRISANTI	a partire dal 01/10/2019	90,15	

Esiti valutazioni 2019 Vertici Rete Scientifica – Direttori Dipartimenti e Istituti

DIPARTIMENTO	NOME DIRETTORE	Punteggio finale
DIPARTIMENTO SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA	ROSARIO CORRADO SPINELLA	98
DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI, PATRIMONIO CULTURALE	GILBERTO CORBELLINI	94
DIPARTIMENTO SCIENZE DEL SISTEMA TERRA E TECNOLOGIE PER L'AMBIENTE	FABIO TRINCARDI	98
DIPARTIMENTO SCIENZE BIO-AGROALIMENTARI	FRANCESCO LORETO	98
DIPARTIMENTO SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI	MAURIZIO PERUZZINI	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE fino al 26/11/2019	TULLIO POZZAN	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE dal 26/11/2019	DANIELA CORDA	100*
DIPARTIMENTO INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI	EMILIO FORTUNATO CAMPANA	98

*Visto l'esiguo periodo di riferimento, si è ritenuto opportuno valutare al punteggio massimo il Direttore

Come precedentemente illustrato, la valutazione dei Direttori di Istituto è equiparata ai Direttori di Dipartimento di loro Afferenza.

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:

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

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, 2019-2021 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 formalmente adozione. Una volta approvata, la Relazione sarà trasmessa all'Organismo

Indipendente di Valutazione per l'avvio del conseguente processo di validazione, previsto ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, e dettagliato nella delibera CiVIT n. 6/2012 e successivo aggiornamento del 4 luglio 2013.

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

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

- il completamento del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del decreto legislativo n. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del stesso decreto.

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