

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

# **Relazione sulla Performance**

## **Anno 2018**

*24/10/2019*

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	5
Lo stato di salute finanziaria	6
LA PERFORMANCE DI ENTE – ANNO 2018	10
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	10
L'avvio del ciclo di gestione della performance 2018-2019	12
L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi	12
La valutazione della performance individuale	13
Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale	21
ALTRE INIZIATIVE DI ENTE	29
Trasparenza e Anticorruzione	29
IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	32
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	32

## 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 101 istituti e insiste sul territorio italiano con 340 sedi territoriali e 20 aree della ricerca. Al suo interno vi lavorano 8.545 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 650 unità di personale le quali svolgono prevalentemente attività amministrativa.

## Articolazione territoriale del CNR

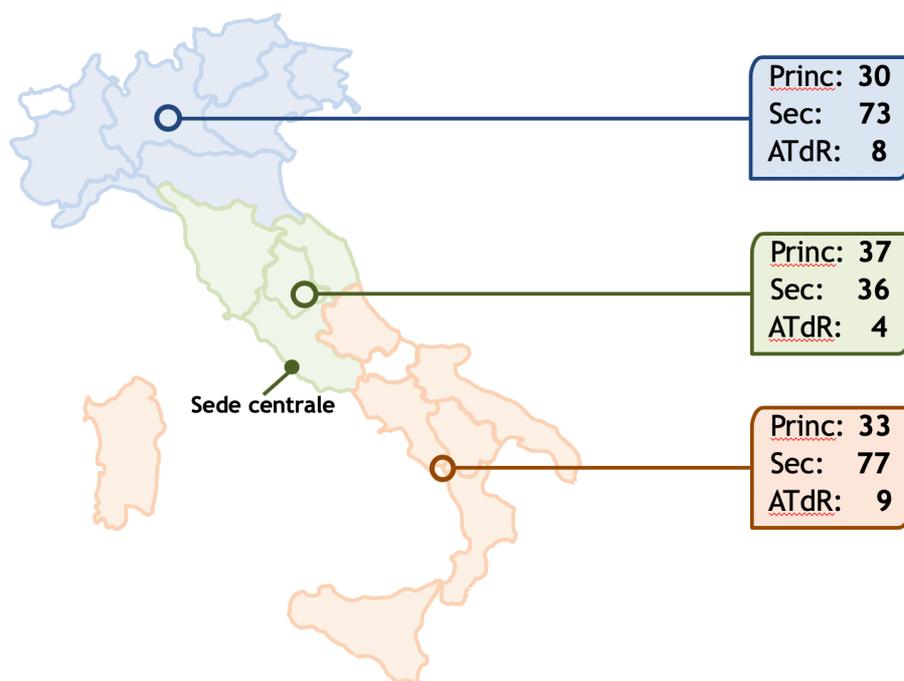


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

## Organigramma generale dell'Ente



Figura 2 - Organigramma del CNR

# Distribuzione del personale

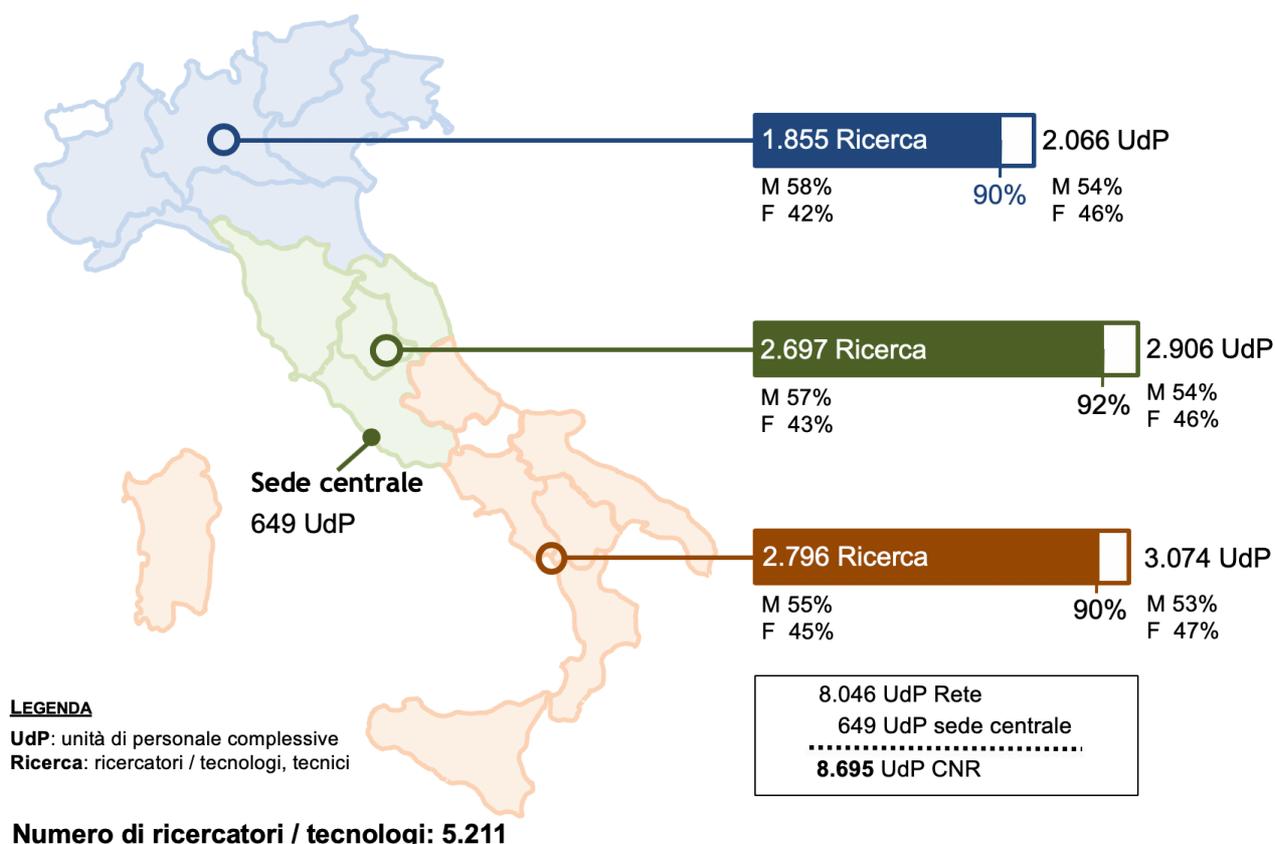


Figura 3 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: dcp.cnr.it)

## L'organigramma dell'Amministrazione Centrale

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



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](http://www.cnr.it)

## Lo stato di salute finanziaria

Di seguito viene rappresentato il totale delle entrate dell'Ente al fine di evidenziare lo stato di salute finanziaria, rimandando un esame più approfondito al Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2019 con delibera n. 173/2018<sup>1</sup>.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, nel 2018 ammontano ad euro 901.352.462,41 (-0,92% rispetto al 2017) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente:

Descrizione	Entrate accertate			
	2017	2018	variazioni rispetto al 2017	%
Trasferimenti dal MIUR	593.910.171,13	653.694.609,17	59.784.438,04	10,07
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	157.470.974,93	96.052.266,55	-61.418.708,38	-39,00
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	55.299.458,92	63.155.371,11	7.855.912,19	14,21
Altri trasferimenti correnti	18.000.753,53	13.290.518,36	-4.710.235,17	-26,17
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	54.996.574,51	62.592.401,19	7.595.826,68	13,81
Altre entrate	12.916.462,73	11.243.305,00	-1.673.157,73	-12,95
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	174.675,65	1.323.991,03	1.149.315,38	
Accensione mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	16.987.312,02	0,00	-16.987.312,02	
<b>Totale entrate accertate</b>	<b>909.756.383,42</b>	<b>901.352.462,41</b>	<b>-8.403.921,01</b>	<b>-0,92</b>

**Tabella 1 - Entrate accertate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2018)**

Il confronto con l'esercizio precedente evidenzia un cospicuo decremento dei trasferimenti da amministrazioni pubbliche, in gran parte dovuto alla diminuzione della voce "Finanziamento ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge 16 aprile 1987, n. 183 per l'attuazione dei programmi di politica comunitaria (cd. "Fondo di rotazione)". Infatti, mentre nel 2017, a seguito di un puntuale lavoro da parte dell'amministrazione CNR di recupero delle annualità precedenti, è stato ottenuto un importo pari ad € 48.284.136,00, nell'esercizio 2018 l'importo accertato ammonta ad € 13.065.687,31 corrispondente ai progetti di ricerca cofinanziati dall'Unione europea nell'ambito Horizon 2020 e attivati negli anni 2016 e 2017.

<sup>1</sup> Il testo del Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2018 è disponibile all'indirizzo:  
[https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/bilancio\\_bk/rendiconto\\_generale\\_2018%20\\_RF2018\\_dgt.pdf](https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/bilancio_bk/rendiconto_generale_2018%20_RF2018_dgt.pdf)

Al netto di tale quota, si registra inoltre una riduzione dei finanziamenti pubblici diversi da quelli del MIUR.

Da sottolineare, invece, l'apprezzabile incremento dei trasferimenti provenienti dall'Unione Europea e dal resto del mondo, che testimoniano la capacità della ricerca svolta dal CNR di attrarre finanziamenti fuori dai confini nazionali, in un mercato molto competitivo a livello globale.

Relativamente alla vendita di beni e servizi si registra un notevole incremento delle entrate che, sia percentualmente che in termini assoluti, è comparabile con l'incremento dei finanziamenti extra nazionali. Rispetto al precedente esercizio, che già evidenziava una crescita del 7,72%, si ha un aumento superiore al 13%, che conferma la capacità del CNR di reperire risorse anche in un contesto macroeconomico che ancora stenta ad uscire dalla fase recessiva. La voce di entrata che ha registrato il maggior incremento è "Proventi da analisi e studi nel campo della ricerca", con una crescita superiore al 30% su base annua. Tale incremento deriva da un maggiore richiesta da parte delle aziende del know-how tecnologico di cui il CNR innegabilmente dispone.

Merita un'analisi particolare la quota relativa ai trasferimenti dal MIUR, la quale registra un incremento del 10% rispetto l'anno precedente. La maggior parte di tale incremento deriva dall'accertamento (ed incasso) dei cd. "Progetti premiali" relativi agli esercizi finanziari 2016 e 2017, per un importo complessivo di € 51.357.068,17. 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. Tale ultimo articolo è stato abrogato dall'art. 20 comma 1 del D.Lgs 218/2016 e pertanto tali somme sono state assegnate direttamente agli Enti. Detratti quindi tali importi, riferiti ad annualità precedenti, l'importo del "Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca" per l'anno 2018 realmente assegnato al CNR ammonta ad € 602.337.541 (DM 568/2018 – Tab 1).

Le spese impegnate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 878.375.761,55 (+2,13% rispetto al 2017).

Descrizione	Spese impegnate		
	2017	2018	variazioni rispetto al 2017
Redditi da lavoro dipendente	504.206.352,31	530.297.523,87	26.091.171,56
Imposte e tasse a carico dell'ente	31.037.700,83	33.028.757,32	1.991.056,49
Acquisto di beni e servizi	165.671.575,76	184.768.666,32	19.097.090,56
Trasferimenti correnti	91.792.158,11	88.174.873,87	-3.617.284,24
Interessi passivi	736.152,05	919.017,27	182.865,22
Rimborsi e poste correttive delle entrate	495.187,11	791.394,65	296.207,54
Altre spese correnti	9.032.495,25	9.729.975,73	697.480,48
<i>Totale spese correnti</i>	<i>802.971.621,42</i>	<i>847.710.209,03</i>	<i>44.738.587,61</i>
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	53.279.180,10	26.493.262,22	-26.785.917,88
<i>Totale spese in conto capitale</i>	<i>53.279.180,10</i>	<i>26.493.262,22</i>	<i>-26.785.917,88</i>
Acquisizioni di attività finanziarie	500.823,67	257.249,91	-243.573,76
<i>Totale spese per incremento attività finanziarie</i>	<i>500.823,67</i>	<i>257.249,91</i>	<i>-243.573,76</i>
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	3.316.381,32	3.915.040,39	598.659,07
<i>Totale rimborso prestiti</i>	<i>3.316.381,32</i>	<i>3.915.040,39</i>	<i>598.659,07</i>
<b>Totale spese impegnate</b>	<b>860.068.006,51</b>	<b>878.375.761,55</b>	<b>18.307.755,04</b>

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

Le uscite hanno avuto un incremento rispetto l'esercizio 2017, in massima parte riconducibile al rinnovo del CCNL di comparto sottoscritto il 19/4/2018. Tale rinnovo ha comportato il pagamento di oltre 7M di euro di arretrati nonché l'adeguamento delle retribuzioni a regime, con un aumento complessivo di oltre 26M di euro. Su tale incremento, al contrario, non hanno inciso le stabilizzazioni previste dall'art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs 75/2017 che si è concluso in data 27 e 28 dicembre 2018

e che quindi avrà i propri riflessi nel bilancio del 2019. Parimenti il maggior onere ha avuto ripercussioni sulla tipologia “Imposte e tasse a carico dell’ente”.

L’incremento registrato nell’acquisto di beni e servizi è, invece, strettamente correlato all’incremento registrato in parte entrate dovuto all’aggiudicazione di commesse e progetti che generano una conseguente maggiore necessità di spesa per lo svolgimento dei progetti di ricerca.

Nel grafico seguente si evidenzia il confronto tra la ripartizione del personale e le risorse impegnate nell’anno 2018 per singolo dipartimento.

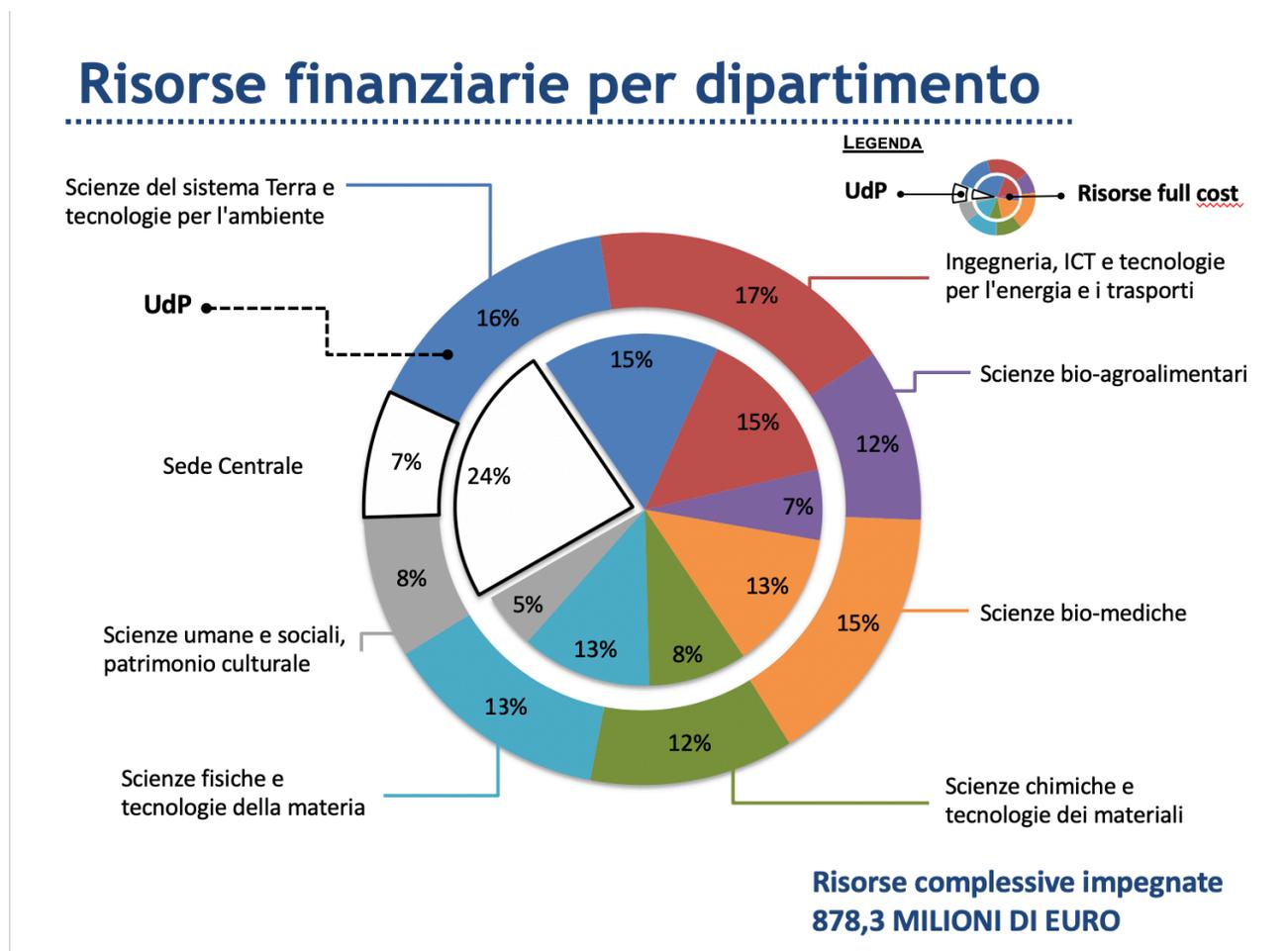


Figura 5 - Risorse impegnate per dipartimento

## La Performance di Ente – anno 2018

### 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)<sup>2</sup>.

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 metriche<sup>3</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> 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”.

<sup>3</sup> 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](http://www.anvur.org)

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

- **Output relativi alle risorse umane**

- Sistema di misurazione e valutazione della performance del CNR (approvato nel CdA del 17/01/2019) che ha consentito di adeguare il modello di valutazione dei vertici della rete scientifica a quello dell'amministrazione centrale, nonché, l'introduzione della misurazione della performance per tutto il personale CNR la cui attività preminente non è quella di ricerca.
- Rideterminazione della retribuzione dei Direttori di Istituto in considerazione della complessità organizzativa/scientifica, della numerosità del personale, del numero dei progetti ed entità delle risorse finanziarie gestite e dell'unicità/peculiarità/centralità dell'attività scientifica svolta nel contesto nazionale/europeo;
- Predisposizione di un disciplinare per l'assegnazione di incarichi dirigenziali e di responsabilità del CNR.

- **Output relativi alla razionalizzazione delle spese**

- Riduzione dei costi di gestione della sede Amministrativa Centrale e della Rete Scientifica del 5,49% con in particolare una riduzione del 38% dei costi sostenuti per spese legali;
- Riduzione del 14,29% dei costi relativi ai canoni di locazione.

- **Output relativi alla rete scientifica**

- Riorganizzazione della rete scientifica degli istituti come da tabella seguente

AREA TEMATICA	RIORGANIZZAZIONE
Patrimonio culturale	Costituzione dell'Istituto di Scienze del Patrimonio Culturale (ISPC) a seguito della soppressione di quattro Istituti (ISMA, IBAM, ITABC, ICVBC)
Scienze del sistema terra	Costituzione di tre Istituti (ISMAR, IRBIM e IAS) e soppressione dell'Istituto IAMC
Fisica	Costituzione dell'Istituto per la Scienza e Tecnologia dei Plasmi (ISTP), conseguentemente alla riorganizzazione delle competenze scientifiche e tecnologiche degli Istituti IFP e IGI e di una parte di NANOTEC
Ingegneria e ICT	Costituzione dell'Istituto di Ingegneria del Mare (INM), a seguito della soppressione di ISSIA, e costituzione dell'Istituto di Scienze Polari, derivante dalla soppressione di IDPA

- **Output relativi alle attività istituzionali**

- Dialogo fra Amministrazione CNR e MIUR in merito alle attività di rendicontazione dell'attività progettuale.

## L'avvio del ciclo di gestione della performance 2018-2019

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2017, 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 2018.

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 2018 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).

Nell'anno 2018 sono stati assegnati un totale di 160 obiettivi, il cui raggiungimento medio è stato del 94%.

## La valutazione della performance individuale

Si fa presente che il provvedimento sul “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, ai sensi dell’articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009, è stato adottato a far data dal 17/01/2019 e che, quindi, vedrà la sua applicazione nell’anno 2019.

Nelle more dell’applicazione del Sistema, 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.

### **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 2018 è stata avanzata dall’OIV e sarà presentata nello stesso Consiglio di Amministrazione della presente relazione. 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, la valutazione ai fini dell’erogazione delle indennità di risultato è stata effettuata per le seguenti unità di personale:

- 2 dirigenti di II fascia di ruolo (la valutazione del dott. Giambattista Brignone è omnicomprensiva da Direttore Generale);
- 3 dirigenti incaricati ai sensi dell’articolo 19 del d. lgs. n. 165/2001.

In considerazione dell’obbligo di valutare il personale con profilo di tecnologo, che svolge attività amministrativa, si è proceduto alla valutazione di 18 unità di personale con profilo di tecnologo, corrispondenti ai Direttori di strutture amministrative non dirigenziali, nonché Responsabili di strutture di particolare rilievo, cui era stato conferito incarico temporaneo di svolgere funzioni dirigenziali (c.d. Posizioni organizzative).

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 90.5% (per il raggiungimento dei soli obiettivi di struttura è del 94.9%, mentre per i comportamenti è del 77.4%).

In tabella 6 i valori medi, divisi tra uffici dirigenziali e altre strutture, sono lievemente più alti per gli Uffici diretti da un dirigente o incaricato.

Tipologia struttura	Media voti raggiungimento obiettivi gestionali	Media voti obiettivi comportamentali	Media pesata voti tot*
Uffici dirigenziali e/o incaricati	95.8	78.4	91.5
Altri Uffici/Strutture	94.5	77.0	90.1

Tabella 3 - Media voti per tipologia di Ufficio/Struttura (\* Peso 75% per obiettivi; peso 25% per comportamenti)

### La performance sul totale degli obiettivi assegnati

Ai soli fini statistici, nella figura 10 viene riportata la distribuzione percentuale delle valutazioni totali conseguite dalle Strutture dell'amministrazione centrale<sup>4</sup>, ottenute dalla media pesata dei punteggi ottenuti sugli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa, ipotizzando 5 gradi di conseguimento:

Intervallo punti tra 96 e 100 - punteggio eccellente

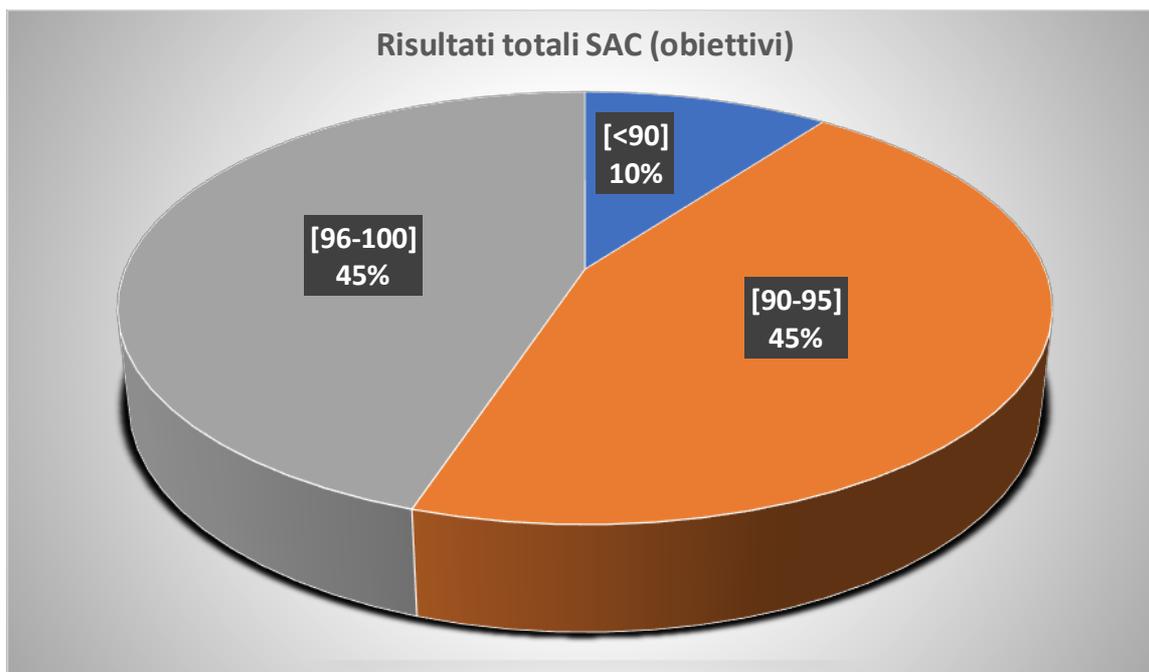
Intervallo punti tra 90 e 95 - punteggio più che adeguato

Intervallo punti tra 80 e 89 - punteggio adeguato

Intervallo punti tra 60 e 79 - necessità di miglioramento

Intervallo punti tra 0 e 59 - necessità di sensibile miglioramento

<sup>4</sup> Al netto degli uffici/strutture retti ad interim da Direttore Generale



**Figura 6 - Performance totale degli uffici/strutture della SAC sul raggiungimento degli obiettivi assegnati**

Si nota come la performance totale delle strutture della SAC, relativamente agli obiettivi assegnati, sia molto appiattita verso l'alto (con un 45% di obiettivi che hanno ottenuto un punteggio eccellente) in parte dovuto, anche, a un processo di perfezionamento di indicatori e target ancor più necessario rispetto al passato. Dal dettaglio per singola Direzione (Figura 11), si può notare che la maggior parte delle Strutture della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane ha ottenuto i punteggi più elevati. Una sola struttura, per il raggiungimento degli obiettivi, è stata valutata al di sotto del 90%.

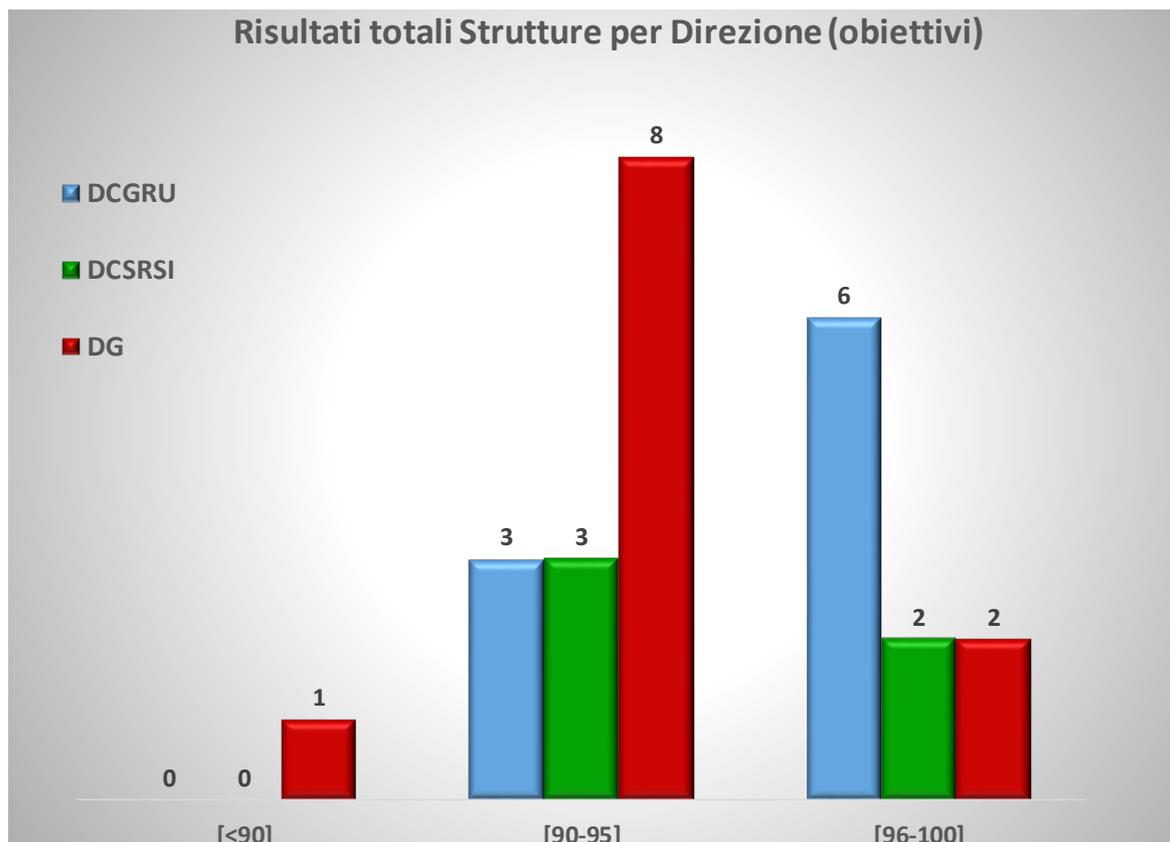


Figura 7 - Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi. Numerosità strutture per fasce di valutazione e Direzioni

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 2018, il questionario è stato somministrato a 601 persone della sede centrale e sono stati elaborati 353 questionari (pari al 46,3% di quelli attesi).

Per quanto riguarda gli esiti della valutazione degli ambiti comportamentali, 22 persone sono state valutate rispetto alle 31 posizioni apicali previste dall'organigramma da parte del superiore gerarchico, dei pari 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).

Nuovamente, ai soli fini statistici, ipotizzando 5 livelli di performance, la scala è stata ordinata secondo i seguenti intervalli di punteggi:

Intervallo punti tra 96 e 100 - Livello di performance V

Intervallo punti tra 90 e 95 - Livello di performance IV

Intervallo punti tra 80 e 89 - Livello di performance II

Intervallo punti tra 60 e 79 - Livello di performance II

Intervallo punti tra 0 e 59 - Livello di performance I

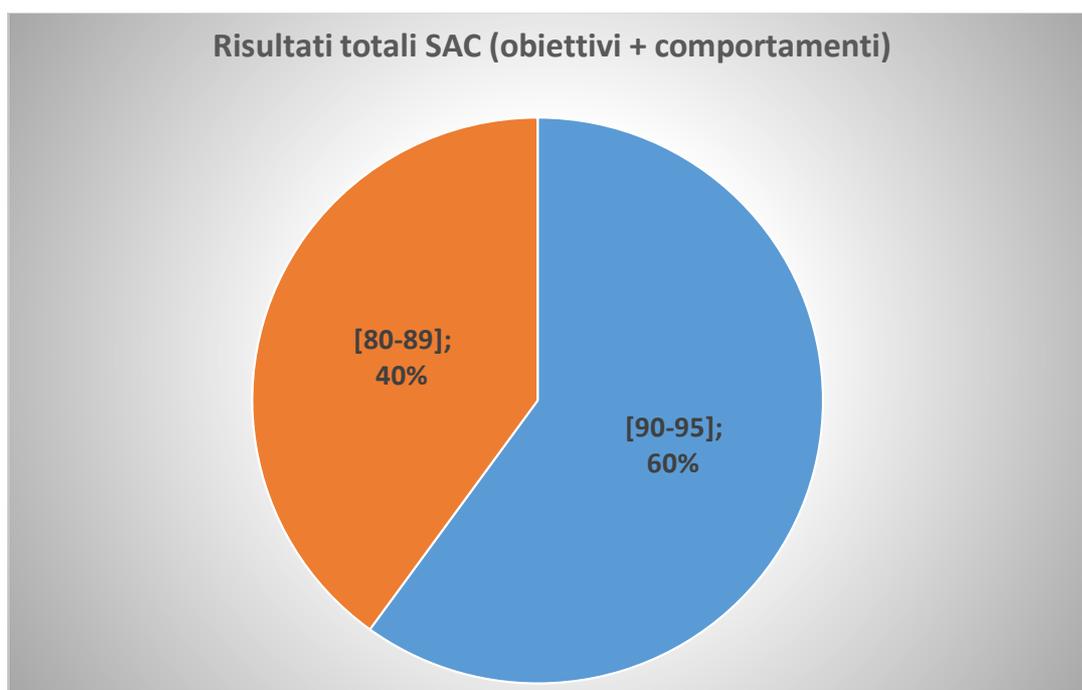


Figura 8 - Performance totale delle Strutture SAC (obiettivi + comportamenti)

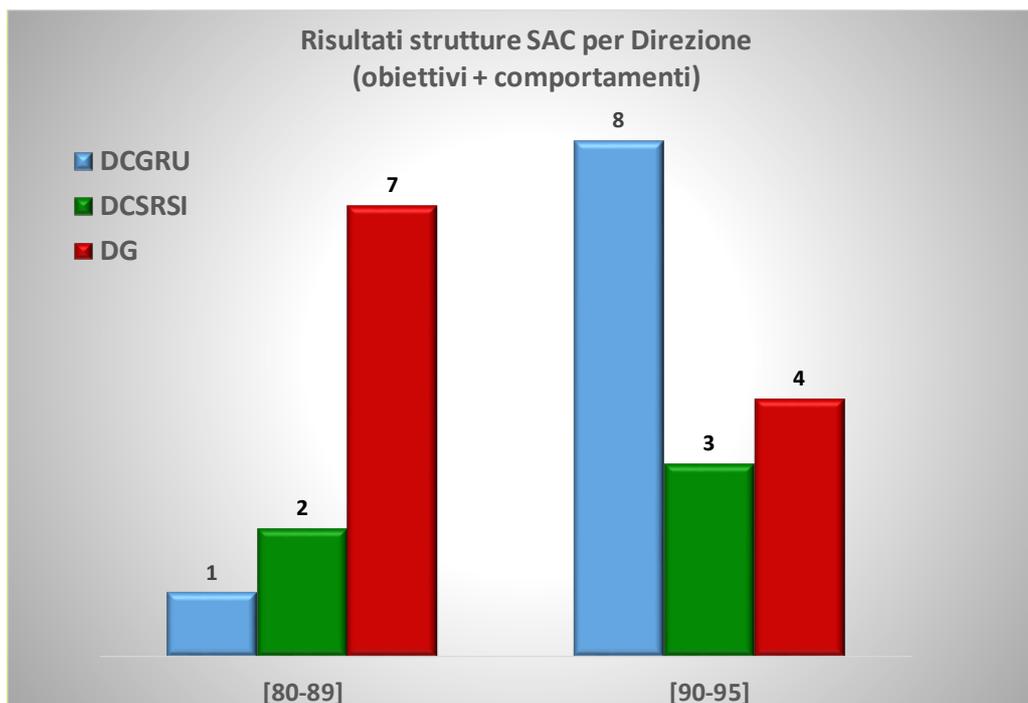


Figura 9 - Numerosità Strutture per Direzione con punteggi totali (obiettivi + comportamenti) nelle fasce di performance

Si può notare dalla Figura 15 come per il 60% delle strutture il punteggio totale sia nella fascia 90-95% (livello di performance IV). Il risultato generale può essere maggiormente dettagliato attraverso l'analisi aggregata delle tre macro aree, la Direzione generale e le due Direzioni centrali. La figura 16 mostra il confronto tra la numerosità delle strutture per punteggio ottenuto, aggregate nelle tre Direzioni. Di seguito, la performance ottenuta dalle strutture e gli uffici non dirigenziali.

STRUTTURA	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Programmazione, Monitoraggio e Statistiche	DCGRU	MATILDE DURSO	91,88
Biblioteca	DCSRSI	ALBERTO DEROSA	90,69
Servizio Prevenzione e Protezione	DCSRSI	GIANLUCA SOTIS	90,25
Partecipazioni Societarie e Convenzioni	DCSRSI	GIOVANNI DE SIMONE	88,01
Relazioni Internazionali	DG	VIRGINIA CODANUNZIANTE	85,88
Gestione Documentale	DG	MAURIZIO VITALE	88,82
Reti e Sistemi Informativi	DG	MAURIZIO LANCIA	87,14
Ufficio Stampa	DG	MARCO FERRAZZOLI	87,34
Misurazione della performance	DG	RICCARDO CORATELLA	92,05
Valorizzazione della Ricerca	DG	CRISTINA BATTAGLIAI	93,57

Tabella 4 - Valutazione totale (obiettivi + comportamenti) delle Strutture di Particolare Rilievo della SAC

UFFICIO	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Attività stragiudiziale e contratti di lavoro	DCGRU	BARBARA DEL VECCHIO	92,53
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	DG	PAOLO COLLACCHI	86,83
Formazione	DCGRU	STANISLAO FUSCO	93,50
Procedimenti Disciplinari	DCGRU	PAOLO CAPITELLI	90,74
Controllo di Gestione	DG	GIANPIETRO ANGELINI	89,43
Contenzioso	DG	BARBARA CARDANI	94,44
Internal Audit	DG	SAVERIO SALVATORE	87,00

Tabella 5 - Valutazione totale (obiettivi + comportamenti) degli uffici non dirigenziali della SAC

### VERTICI RETE SCIENTIFICA (DIRETTORI DIPARTIMENTO/ISTITUTO)

Per quanto riguarda la valutazione individuale dei Direttori di Dipartimento, titolari di contratto di diritto privato, nelle more della costituzione di apposita Commissione per la valutazione organizzativo-gestionale dei Direttori di Dipartimento e dell'adozione di specifici parametri e criteri di valutazione da utilizzare per tali figure, la proposta di valutazione per il 2018 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;
- Capacità di differenziare la misurazione e valutazione della performance dei Direttori di Istituto afferenti.

Considerando che, l'anno 2018 ha visto per la prima volta la valutazione di tutti e 7 i Direttori di Dipartimento, la valutazione ha richiesto una puntuale attenzione all'omogenizzazione e, al tempo stesso, alla contestualizzazione delle valutazioni in modo da rendere il processo equo e comparabile.

Per la valutazione dei Direttori di Istituto, sulla base di proprie verifiche e dei dati forniti dagli uffici dell'amministrazione centrale, la Commissione incaricata dal Presidente<sup>5</sup>, secondo i criteri stabiliti dalla delibera n. 144/2016, ha stabilito l'assegnazione dei coefficienti per ciascun ambito gestionale e ha proceduto alla valutazione organizzativo-gestionale dei Direttori.

<sup>5</sup> Commissione istituita con Decreto del Presidente CNR – Prot. n. 51963 del 27 luglio 2016.

Nella presente relazione vengono esposte le risultanze dei soli Direttori di Istituto e di Dipartimento regolamentati con contratto di diritto privato nel quale è previsto l'accesso al sistema premiale legato alla valutazione

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

Intervallo punteggio tra 96 e 100 - Livello di performance V

Intervallo punteggio tra 90 e 95 - Livello di performance IV

Intervallo punteggio tra 80 e 89 - Livello di performance III

Intervallo punteggio tra 60 e 79 - Livello di performance II

Intervallo punteggio tra 0 e 59 - Livello di performance I

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

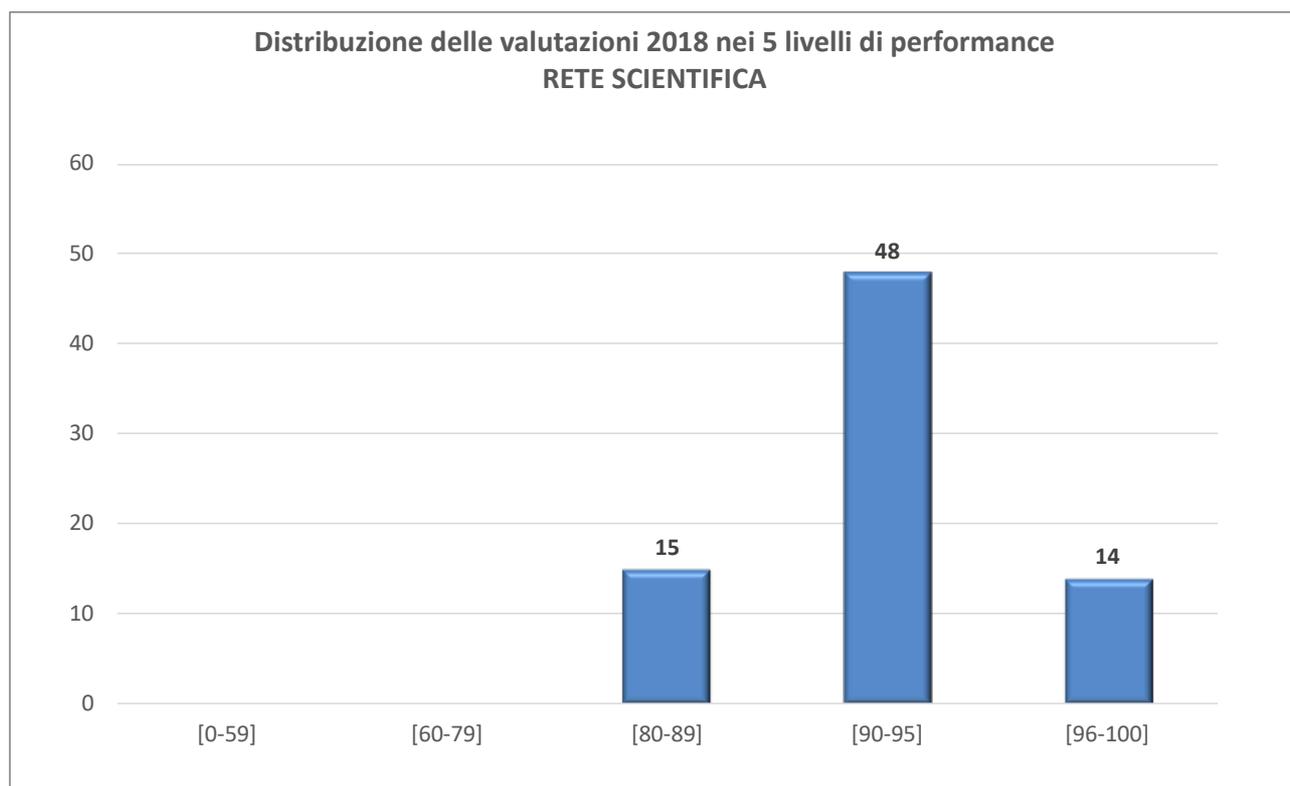


Figura 10 - Distribuzione delle valutazioni per livelli di performance - RETE SCIENTIFICA

#### 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 contempra 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, sarà stabilita 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. 75<sup>6</sup>.

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”*.

---

<sup>6</sup> 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.”*

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 saranno definite al momento dell'approvazione della proposta di valutazione del vertice amministrativo che l'Organismo Indipendente di Valutazione avvanzerà.

#### Esiti valutazioni 2018 Uffici dirigenziali e/o incarichi dirigenziali – Amministrazione Centrale

##### Dirigenti II fascia titolari uffici dirigenziali

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Affari istituzionali e giuridici	BRIGNONE G.	365	<b>Ricompresa in valutazione DG</b>
Concorsi e borse di studio	GABRIELLI A.	365	<b>91,72*</b>
Trattamento previdenziale	GRISANTI A.	365	<b>92,55</b>

<sup>a</sup> dal 30/11/2018 Direttore Generale facente funzioni

##### Dirigenti I fascia incaricati ex art. 19, d.lgs. 165/2001

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane	GABRIELLI A.	365	<b>93,71*</b>

##### Dirigenti II fascia incaricati ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Stato giuridico e trattamento economico del personale	PRETI A.	365	<b>89,42</b>
Programmazione finanziaria e controllo	TATARELLI R.	365	<b>92,94</b>
Servizi Generali	ORRICO P.	365	<b>91,49</b>

**Uffici retti con incarico *ad interim***

<i>Ufficio</i>	<i>Nome Dirigente/Direttore</i>	<i>Giorni</i>	<i>Valutazione</i>
Relazioni Europee e Internazionali	<i>BRIGNONE G.</i>	365	<b>Ricompresa in valutazione DG</b>
Comunicazione, informazione e URP	<i>BRIGNONE G.</i>	365	<b>Ricompresa in valutazione DG</b>
Supporto alla programmazione operativa	<i>GABRIELLI A.</i>	302	<b>93,71*</b>
Supporto alla programmazione operativa	<i>BRIGNONE G..</i>	63	<b>Ricompresa in valutazione DG</b>
Concorsi e borse di studio	<i>GABRIELLI A.</i>	365	<b>91,72*</b>
Ufficio Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	<i>GRISANTI A.</i>	365	<b>88,67</b>

\* Dirigente incaricato di I fascia 1° aprile 2017 la Dott.ssa Gabrielli

**Esiti valutazioni 2018 Vertici Rete Scientifica – Direttori Dipartimenti e Istituti**

<b>DIPARTIMENTO</b>	<b>NOME DIRETTORE</b>	<b>Punteggio finale</b>
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	96
DIPARTIMENTO SCIENZE BIO-AGROALIMENTARI	FRANCESCO LORETO	98
DIPARTIMENTO SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI	MAURIZIO PERUZZINI	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE	TULLIO POZZAN	95
DIPARTIMENTO INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI	EMILIO FORTUNATO CAMPANA	98

**AGROALIMENTARE (10):**

IBBA	BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIA AGRARIA	CERIOTTI ALDO	94,67
IBBR	BIOSCIENZE E BIORISORSE	VENDRAMIN GIOVANNI GIUSEPPE	96,89
IBIMET	BIOMETEOROLOGIA	RASCHI ANTONIO	98,00
IMC	METODOLOGIE CHIMICHE	MANCINI GIOVANNA	89,11
IPSP	PROTEZIONE SOSTENIBILE DELLE PIANTE	ACCOTTO GIAN PAOLO	91,84
ISA	SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE	D'AURIA SABATO	94,84
ISAFoM	SISTEMI AGRICOLI E FORESTALI DEL MEDITERRANEO	MATTEUCCI GIORGIO	89,96
ISPA	SCIENZE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI	LOGRIECO ANTONIO FRANCESCO	91,34
ISPAAM	SISTEMA PRODUZIONE ANIMALE IN AMBIENTE MEDITERRANEO	SCALONI ANDREA	92,14
IVALSA	VALORIZZAZIONE DEL LEGNO E DELLE SPECIE ARBOREE	CENTRITTO MAURO	95,61

## SCIENZE BIOMEDICHE (13):

IBB	BIOSTRUTTURE E BIOIMMAGINI	MANCINI MARCELLO	87,49
IBCN	BIOLOGIA CELLULARE E NEUROBIOLOGIA	MAMMANO FABIO	90,03
IBFM	BIOIMMAGINI E FISILOGIA MOLECOLARE	GILARDI MARIA CARLA	87,79
IBIOM/IBBE	BIOMEMBRANE E BIOENERGETICA	PESOLE GRAZIANO	86,64
IBP	BIOCHIMICA DELLE PROTEINE	CORDA DANIELA	88,43
IEOS	ENDOCRINOLOGIA E ONCOLOGIA SPERIMENTALE "G. Salvatore"	DE FELICE MARIO	90,51
IFC	FISILOGIA CLINICA	IERVASI GIORGIO	90,02
IGB	GENETICA E BIOFISICA "Adriano Buzzati Traverso"	SIMEONE ANTONIO	92,24
IGM	GENETICA MOLECOLARE	BIAMONTI GIUSEPPE	90,00
IN	NEUROSCIENZE	MATTEOLI MICHELA	91,45
IRGB	RICERCA GENETICA E BIOMEDICA	CUCCA FRANCESCO	94,42
ISN	SCIENZE NEUROLOGICHE	CAVALLARO SEBASTIANO	94,87
ITB	TECNOLOGIE BIOMEDICHE	DE BELLIS GIANLUCA	92,23

## SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI (10):

IC	CRISTALLOGRAFIA	SAVIANO MICHELE	91,17
ICCOM	CHIMICA DEI COMPOSTI ORGANO-METALLICI	VIZZA FRANCESCO	91,38
ICMATE	CHIMICA DELLA MATERIA CONDENSATA E DI TECNOLOGIE PER L'ENERGIA	ARMELAO LIDIA	88,92
ICRM	CHIMICA DEL RICONOSCIMENTO MOLECOLARE	RIVA SERGIO	93,70
IPCB	POLIMERI, COMPOSITI E BIOMATERIALI	CARFAGNA COSIMO	88,33
ISMAC	STUDIO DELLE MACROMOLECOLE	IANNACE SALVATORE	87,42
ISOF	SINTESI ORGANICA E LA FOTOREATTIVITA'	ZAMBONI ROBERTO	91,57
ISTEC	SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI CERAMICI	TAMPIERI ANNA	95,03
ITM	TECNOLOGIA DELLE MEMBRANE	GIORNO LIDIETTA	92,63
IPCF	PROCESSI CHIMICO-FISICI	VASI CIRINO SALVATORE	96,25

## SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA (10):

IFN	FOTONICA E NANOTECNOLOGIE	RAMPONI ROBERTA	94,59
IMM	MICROELETTRONICA E MICROSISTEMI	FORTUNATO GUGLIELMO	91,52
INO	ISTITUTO NAZIONALE DI OTTICA	DE NATALE PAOLO	95,75
IOM	OFFICINA DEI MATERIALI	FABRIS STEFANO	89,58
ISASI	SCIENZE APPLICATE E SISTEMI INTELLIGENTI "EDUARDO CAIANIELLO"	FERRARO PIETRO	88,67
ISC	SISTEMI COMPLESSI	CONTI CLAUDIO	87,87
ISM	STRUTTURA DELLA MATERIA	AVALDI LORENZO	91,35
NANO	NANOSCIENZE	SORBA LUCIA	93,04
IMIP	METODOLOGIE INORGANICHE E DEI PLASMI	GIGLI GIUSEPPE	92,49
SPIN	ISTITUTO SUPERCONDUTTORI, MATERIALI INNOVATIVI E DISPOSITIVI	FERDEGHINI CARLO	91,08

## INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI (15):

IAC	APPLICAZIONI DEL CALCOLO "Mauro Picone"	NATALINI ROBERTO	96,43
IASI	ANALISI DEI SISTEMI ED INFORMATICA "Antonio Ruberti"	RINALDI GIOVANNI	85,96
ICAR	CALCOLO E RETI AD ALTE PRESTAZIONI	DE PIETRO GIUSEPPE	93,90
IEIIT	ELETTRONICA ED INGEGNERIA DELL' INFORMAZIONE E DELLE TELECOMUNICAZIONI	TASCONE RICCARDO	93,03
IFAC	FISICA APPLICATA "Nello Carrara"	PINI ROBERTO	93,14
IFP	FISICA DEL PLASMA "Piero Caldirola"	LONTANO MAURIZIO GIUSEPPE	89,30
IGI	GAS IONIZZATI	ANTONI VANNI	98,71
IIT	INFORMATICA E TELEMATICA	LAFORENZA DOMENICO	97,87
IM	MOTORI	ROCCO VITTORIO	92,72
IMATI	MATEMATICA APPLICATA E TECNOLOGIE INFORMATICHE	SPAGNUOLO MICHELA	97,87
IREA	RILEVAMENTO ELETTROMAGNETICO DELL'AMBIENTE	LANARI RICCARDO	93,32
ISTI	SCIENZA E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE "Alessandro Faedo"	MONTANI CLAUDIO	90,51
ITAE	TECNOLOGIE AVANZATE PER L'ENERGIA "Nicola Giordano"	FRENI SALVATORE	95,67
ITC	TECNOLOGIE DELLA COSTRUZIONE	OCCHIUZZI ANTONIO	95,17

ITIA	TECNOLOGIE INDUSTRIALI E AUTOMAZIONE	TOLIO TULLIO ANTONIO MARIA	89,35
------	--------------------------------------	----------------------------	-------

#### SCIENZE UMANE E PATRIMONIO CULTURALE (13)

IBAM	BENI ARCHEOLOGICI E MONUMENTALI	MALFITANA DANIELE	89,24
IRCRES	RICERCA SULLA CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE	ROLFO SECONDO	95,12
IRISS	RICERCA SU INNOVAZIONE E SERVIZI PER LO SVILUPPO	MORVILLO ALFONSO	91,54
IRPPS	RICERCHE SULLA POPOLAZIONE E LE POLITICHE SOCIALI	BONIFAZI CORRADO	91,65
ISEM	STORIA DELL' EUROPA MEDITERRANEA	VERGA MARCELLO	93,43
ISMA	STUDI SUL MEDITERRANEO ANTICO	NASO ALESSANDRO	96,38
ISSIRFA	STUDI SUI SISTEMI REGIONALI FEDERALI E SULLE AUTONOMIE "Massimo Severo Giannini"	MANGIAMELI STELIO	90,08
ISSM	STUDI SULLE SOCIETA' DEL MEDITERRANEO	CAPASSO SALVATORE	98,95
ISTC	SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA COGNIZIONE	FALCONE ROSARIO	91,23
ITABC	TECNOLOGIE APPLICATE AI BENI CULTURALI	MAURIELLO PAOLO	92,70
ITD	TECNOLOGIE DIDATTICHE	BOTTINO ROSA	90,84
ITTIG	TEORIA E TECNICHE DELL' INFORMAZIONE GIURIDICA	FARO SEBASTIANO	96,80
OVI	OPERA DEL VOCABOLARIO ITALIANO	LEONARDI LINO	95,88

#### TERRA E AMBIENTE (6)

IBAF	BIOLOGIA AGRO-AMBIENTALE E FORESTALE	MASSACCI ANGELO	87,57
IGG	GEOSCIENZE E GEORISORSE	PROVENZALE ANTONELLO	93,80
IIA	INQUINAMENTO ATMOSFERICO	PIRRONE NICOLA	89,00
IMAA	METODOLOGIE PER L' ANALISI AMBIENTALE	LAPENNA VINCENZO	86,12
IRPI	RICERCA PER LA PROTEZIONE IDROGEOLOGICA	GUZZETTI FAUSTO	95,00
ISAC	SCIENZE DELL' ATMOSFERA E DEL CLIMA	FACCHINI MARIA CRISTINA	90,48

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:

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

## Altre iniziative di Ente

### Trasparenza e Anticorruzione

Nell'ambito della costante attività di monitoraggio, volta alla verifica della corretta pubblicazione dei dati/informazioni mancanti nonché dell'aggiornamento degli stessi, sono stati tempestivamente sollecitati all'attuazione degli adempimenti previsti dalla vigente normativa, i singoli Uffici/Strutture dell'Ente, responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati come da matrice allegata al Ciclo Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2018-2020.

In esito al monitoraggio periodico I° semestre 2018 sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione ai sensi del Decreto Legislativo n. 33/2013 e s.m.i., con nota prot. n. 0046676 del 2 luglio 2018, nel raccomandare ai dirigenti/direttori/responsabili di uffici/strutture dell'Ente, laddove ancora non provveduto, di pubblicare e aggiornare tempestivamente tutti i dati, le informazioni e i documenti per i quali ricorre l'obbligo di pubblicazione, in vista della necessaria revisione dell'elenco dei Referenti per la Trasparenza di ciascuna Struttura (SAC e Rete scientifica) è stato chiesto ai medesimi dirigenti/direttori/responsabili di verificare che, nella sezione "Trasparenza" della Intranet dell'Ente, sia inserito il nominativo del dipendente incaricato di svolgere il ruolo di Referente per la Trasparenza dell'Ufficio/Struttura stessa. E' stata così enfatizzata la figura del Referente, in modo tale da diventare sempre più riferimento univoco per il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e Integrità del CNR e collaborare più attivamente al miglioramento delle procedure di pubblicazione e aggiornamento dei dati nel rispetto delle tempistiche indicate dalla normativa vigente.

In attuazione della normativa di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di trattamento dati personali, è stata diramata apposita circolare (prot. n. 0075404 del 12 novembre 2018, avente ad oggetto "pubblicità degli incarichi di consulenza e collaborazione conferiti dal CNR a soggetti esterni - disposizioni di cui al d.lgs.33/2013 e al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) sulla corretta modalità di pubblicazione dei dati personali relativi ai percettori di incarichi".

Al fine di adempiere a tali obblighi, la nota, richiama l'attenzione dei dirigenti/direttori/responsabili di uffici/strutture dell'Ente, in merito alla funzionalità della procedura SIGLA, che provvede, automaticamente, ad inserire tutti gli incarichi di collaborazione e di consulenza in un elenco pubblicato sul sito internet istituzionale del CNR nella sezione "Amministrazione Trasparente" facilitando anche il rispetto degli obblighi di aggiornamento e completezza dei dati. Tale elenco

contiene il nome e il cognome del consulente/collaboratore, l'oggetto, la durata e gli estremi dell'atto di conferimento ed il compenso pattuito, gli estremi della dichiarazione sullo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, nonché il file, in formato PDF, del curriculum.

Relativamente a quest'ultimo documento, al fine di garantire il giusto bilanciamento con le finalità di pubblicità e trasparenza sul web, nel rispetto della normativa di cui al sopra citato Regolamento UE 2016/679, è stato chiesto a tutti i dirigenti/Direttori responsabili di Uffici/strutture dell'Ente di assicurare un più accurato trattamento dei dati personali.

Sulla base delle procedure previste dal "Regolamento recante la disciplina e le misure organizzative per l'esercizio del diritto di Accesso Civico di cui agli articoli 5 e 5 bis del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33 e s.m.i." nel corso del 2018 sono pervenute n.1 richiesta di accesso civico "semplice", che ha dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati, e n.2 di accesso civico "generalizzato" concernenti, precisamente: 1) richiesta dei "Documenti procedura conferimento Assegno di ricerca" a cui ha fatto seguito la richiesta di riesame (notifica 0000007/2019 del 2 gennaio 2019) e l'accoglimento di detta richiesta di cui al provvedimento RPCT prot. 0000994 dell'8 gennaio 2019; 2) richiesta di informazioni e dati sul numero Lavoratori CNR coinvolti nella "Sperimentazione animale" - Legge n. 413 del 12 ottobre 1993 " Legge sull'obiezione di coscienza alla sperimentazione animale.

Sul fronte della prevenzione della corruzione si segnala, come già riportato nella relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che nel 2018 sono pervenute all'Ente 52 segnalazioni. Di queste 11 hanno dato luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

Tra le misure ulteriori che sono state attuate quelle che sono risultate più efficaci sono state la pubblicazione automatizzata degli atti afferenti la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture che ha favorito una maggiore trasparenza nel relativo processo, la procedura informatizzata per la gestione degli incarichi extraistituzionali che ha permesso una migliore gestione del processo di comunicazione/autorizzazione degli incarichi, per il quale nel corso del 2017 si erano verificati eventi corruttivi, e la piattaforma informatica per la gestione e il monitoraggio delle società partecipate che permette un più approfondito monitoraggio delle stesse.

In merito al rispetto del Codice di Comportamento dell'amministrazione si evidenzia che, nell'anno di riferimento, sono pervenute 52 segnalazioni che hanno dato luogo all'accertamento di 12 violazioni a cui ha fatto seguito l'irrogazione di 9 sanzioni.

## 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, 2018-2020 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 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.