



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance 2021 ai sensi dell'articolo 10, comma 1 lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Approvazione

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 settembre 2022, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 264/2022 – Verb. 466

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo del 4 giugno 2003, n. 127;

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 recante “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

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

VISTA la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”;

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

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e successive modificazioni e integrazioni;

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

VISTA la delibera n. 78/2018 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11/05/2018 con la quale il Dott. Giambattista Brignone è stato nominato il Direttore Generale del CNR;

VISTO il provvedimento del Presidente n. 45/2018 del 18/05/2018 con la quale è stato conferito l’incarico di Direttore Generale del CNR al Dott. Giambattista Brignone;

VISTA la delibera n. 94/2021 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21/07/2021 con la quale il Dott. Giuseppe Colpani è stato nominato il Direttore Generale del CNR;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTO il provvedimento del Presidente n. 41/2021 del 01/09/2021 con la quale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale del CNR al Dott. Giuseppe Colpani;

VISTA la delibera n. 2/2019 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17/01/2019 recante "Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – Approvazione" con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

VISTA la delibera n. 5/2021 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 09/03/2021 con la quale è stato approvato il "Ciclo integrato della Performance Anti corruzione e Trasparenza 2021-2023";

VISTE le delibere n. 6/2021, adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 09/03/2021 e n. 118/2021 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22/09/2021 con le quali sono stati assegnati gli obiettivi al Direttore Generale;

VISTA la nota prot. AMMCNT-CNR n. 0062802 dell'8 settembre 2022 con la quale il Direttore Generale trasmette la Relazione sulla Performance 2021 ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

RITENUTA l'opportunità di provvedere;

DELIBERA

1. di approvare la Relazione sulla Performance 2021, di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. di dare mandato al Presidente di apportare, in accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione, eventuali modifiche meramente formali che si rendessero necessarie per finalizzare il testo e approvarlo con proprio decreto;
3. con successivi provvedimenti del Direttore Generale saranno definite le somme da corrispondere a titolo di indennità di risultato per i Direttori di Dipartimento, per i Direttori di Istituto e per i Dirigenti dell'amministrazione centrale, sulla base degli esiti delle valutazioni riportate nella Relazione di cui all'allegato 1.

IL SEGRETARIO

F.to digitalmente Laura Ravazzi

LA PRESIDENTE

F.to digitalmente Maria Chiara Carrozza

VISTO DIRETTORE GENERALE

F.to digitalmente Giuseppe Colpani

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance

Anno 2021

01/09/2022

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	2
L'organizzazione interna delle strutture	2
Lo stato di salute finanziaria	8
LA PERFORMANCE DI ENTE – ANNO 2021	9
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	9
L'avvio del ciclo di gestione della performance 2021	10
L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi	10
L'emergenza epidemiologica COVID19	11
I processi di reclutamento durante la pandemia	11
La valutazione della performance individuale	13
Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale	18
IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	19
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	19

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.

Alla data del 31/12/2021, il CNR conta 85 istituti e insiste sul territorio italiano con 313 sedi territoriali e 18 aree della ricerca. Al suo interno vi lavorano 8.502 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 679 unità di personale le quali svolgono prevalentemente attività amministrativa.

Articolazione territoriale del CNR

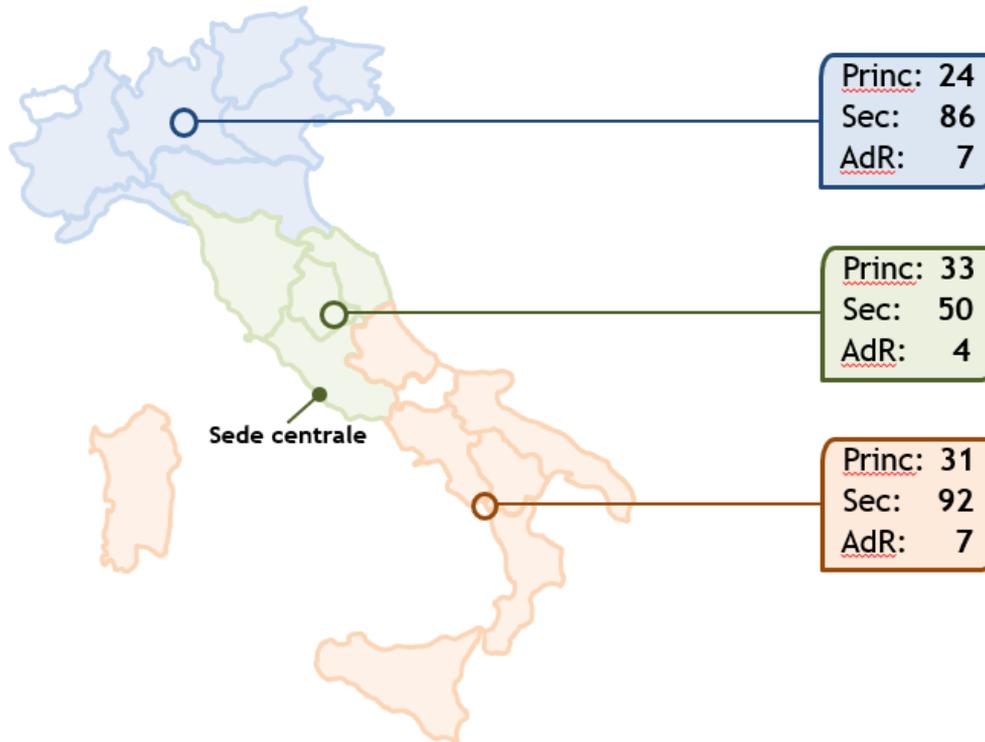


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

Distribuzione del personale

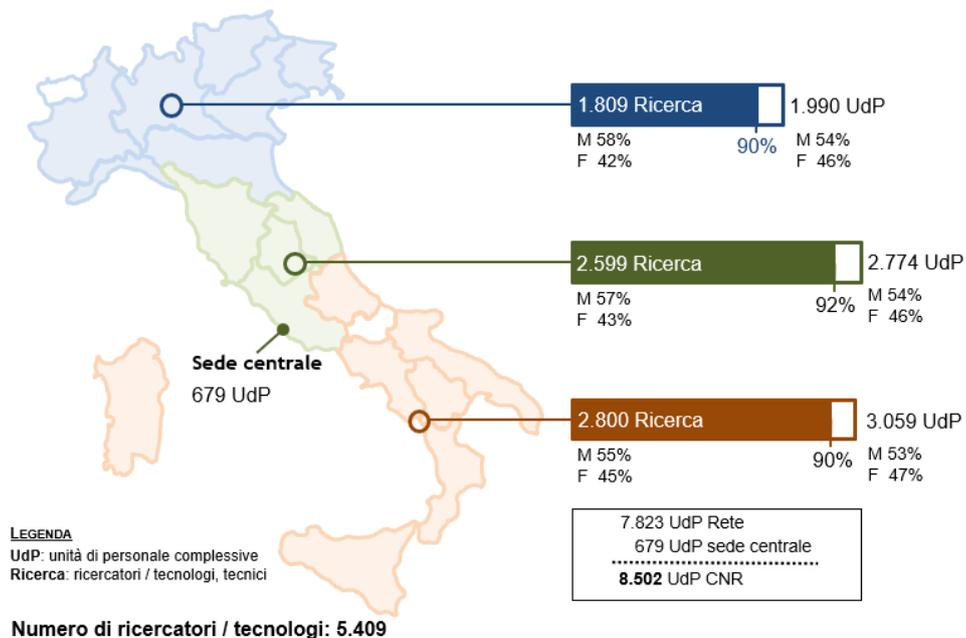


Figura 2 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: dcp.cnr.it)

Il nuovo Presidente e il cambio di Direttore Generale

Il 2021 ha visto il cambio degli Organi di Vertice del CNR, con la nomina, avvenuta in data 12/04/2021, della Prof.ssa Maria Chiara Carrozza, prima Presidente donna della storia del CNR. Successivamente, in data 01/09/2021, la Presidente, su mandato del Consiglio di Amministrazione e con proprio provvedimento (n. 41/2021), ha conferito l'incarico di Direttore Generale al Dott. Giuseppe Colpani.

Il cambio di vertice, unito alla voglia di ripartenza dopo gli anni difficili a causa della pandemia, ha restituito al CNR le basi su cui programmare il proprio rilancio, il cui piano è stato previsto nella legge di bilancio.

In data 22/09/2021 (delibera 118/2021), pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha definito i seguenti obiettivi di mandato del Direttore Generale:

- a) Passaggio alla contabilità economico patrimoniale, anche attraverso il coordinamento di una due diligence;
- b) Ricognizione e riorganizzazione delle aree più critiche dell'amministrazione;
- c) Supporto ideativo e propositivo per un piano di raggiungimento di un equilibrio finanziario ed economico complessivo, anche in collegamento con i ministeri di riferimento;
- d) Supporto ideativo e propositivo per una complessiva riorganizzazione dell'Ente finalizzata a un maggior efficientamento dell'Ente, al fine di rendere più efficiente la gestione e l'esecuzione dei progetti di ricerca per ottimizzare la capacità di spesa dell'Ente;
- e) Rafforzare la capacità gestionale dell'Ente in vista del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- f) Sviluppare un programma di formazione per il personale adeguato alle sfide attuali dell'Ente.

nonchè, assegnando come obiettivo per l'anno corrente, l'avvio di tutte le attività propedeutiche necessarie a quanto sopra.

Le modifiche alla riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale del 01/10/2019

Nell'ultimo quadrimestre dell'anno, la Direzione Generale ha dato avvio alla ricognizione delle aree più critiche dell'amministrazione centrale. I primi risultati della verifica delle attività gestionali hanno portato all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una prima serie di modifiche all'assetto organizzativo che era in vigore dal 01/10/2019.

Con deliberazione n. 163/2021, è stato dato mandato al Direttore Generale di approvare le modifiche apportate all'organizzazione dell'Amministrazione centrale dell'Ente di cui al punto 1 della delibera n.

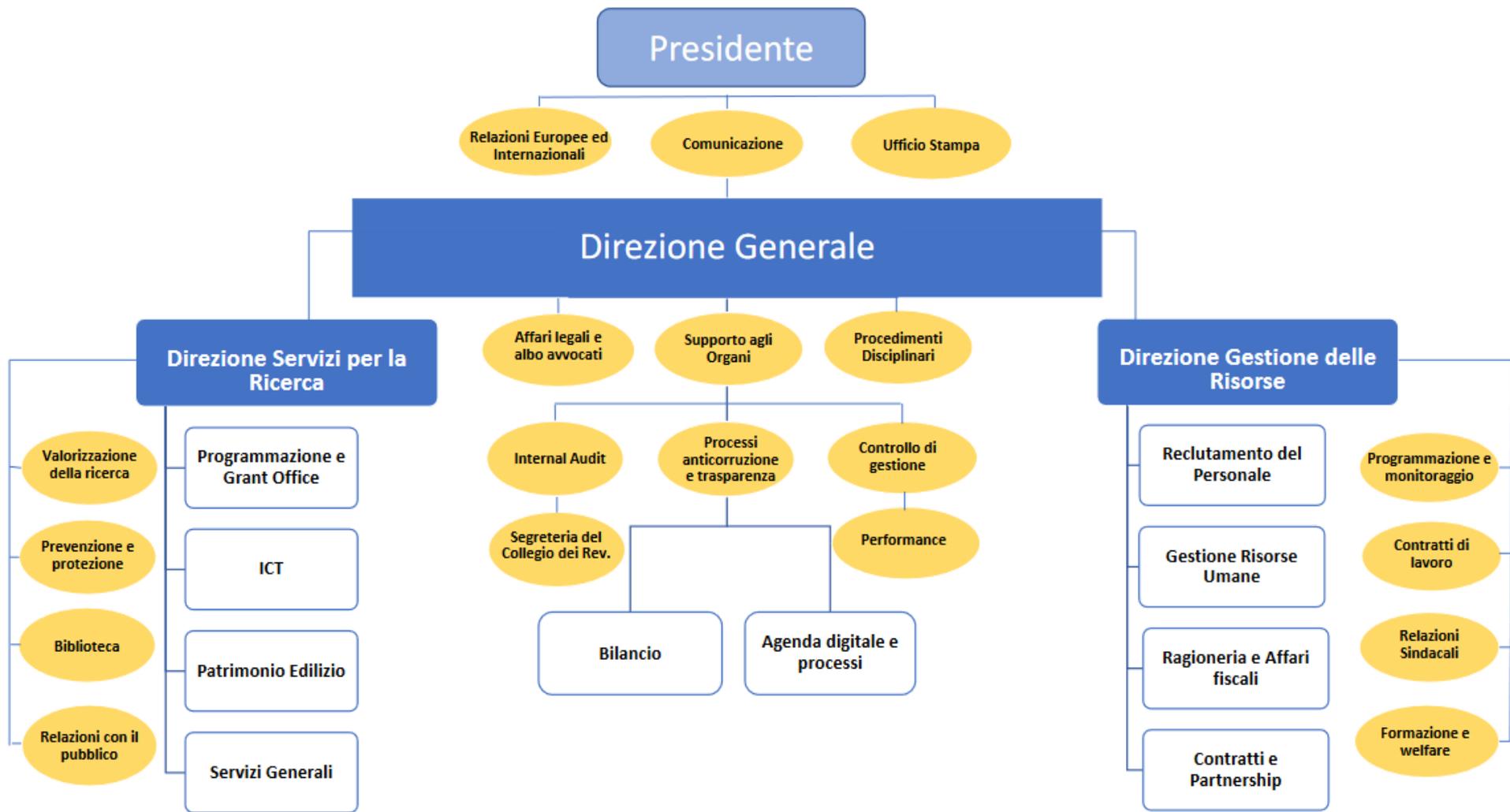
98/2019 del 18 aprile 2019, così come modificata dalla delibera n. 144 del 31 maggio 2019 e dalla delibera n. 241 del 26 settembre 2019 secondo lo schema a pagina successiva.

Con proprio provvedimento, n. 69/201 del 02/12/2021, il Direttore Generale ha aggiornato, ove necessario, le declaratorie esistenti e decretato:

1. La soppressione dell'Ufficio dirigenziale "Affari Istituzionali ed Ordinamento", afferente alla Direzione Generale, costituito con provvedimento del Direttore Generale n. 102 del 27 giugno 2019;
2. La costituzione dell'Ufficio dirigenziale "Agenda Digitale e Processi", afferente alla Direzione Generale;
3. La costituzione dell'Unità "Supporto agli Organi", afferente alla Direzione Generale;
4. La costituzione dell'Unità "Processi, Anticorruzione e Trasparenza", afferente alla Direzione Generale con operatività a far data dal 1° gennaio 2022;
5. La modifica della denominazione dell'Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità in "Procedimenti Disciplinari", afferente alla Direzione Generale con operatività a far data dal 1° gennaio 2022;
6. La soppressione dell'Unità "Comunicazione e Relazione con il Pubblico", afferente alla Direzione Centrale Servizi per la Ricerca e contestuale istituzione di due Unità denominate "Comunicazione", afferente alla Presidenza e "Relazioni con il Pubblico", afferente alla Direzione Centrale Servizi per la Ricerca, con operatività a far data dal 1° gennaio 2022.

[La revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance a partire dall'anno 2022.](#)

Con la prima revisione dell'assetto organizzativo, il CNR ha provveduto allo studio di alcune modifiche dei criteri di valutazione della performance individuale aggiornando il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera n.72/2022. Tali modifiche non hanno avuto alcun impatto sulla valutazione oggetto di questa relazione.



Lo stato di salute finanziaria

Di seguito viene rappresentata la tabella relativa alle entrate dell'Ente rinviando per maggiori dettagli al Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2022 con delibera n. 200/2022.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 1.049.546.767,19 (+7,42% rispetto al2020) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente

Descrizione	Entrate accertate			
	2020	2021	variazioni rispetto al 2020	%
Trasferimenti dal MIUR	698.500.174,40	745.061.622,27	51.561.447,87	7,43
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	110.461.783,59	102.261.374,57	-8.200.409,02	-7,42
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	65.781.084,03	61.843.623,04	-3.937.460,99	-5,99
Altri trasferimenti correnti	14.771.354,35	12.408.132,62	-2.363.221,73	-16,00
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	52.461.258,12	54.208.861,44	1.747.603,32	3,33
Altre entrate	10.379.673,65	18.149.523,15	7.769.849,50	74,86
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	476.802,00	155.669,90	-321.132,10	-67,35
Contributi agli investimenti	29.220.362,34	55.457.960,20	26.237.597,86	89,79
Totale entrate accertate	977.052.492,48	1.049.546.767,19	72.494.274,71	7,42

Il confronto con l'esercizio precedente evidenzia un incremento dei trasferimenti dal Ministero vigilante derivanti in gran parte dall'erogazione delle somme di cui al DM 802/2020 e DM 614/2021 rispettivamente di 22.860.175,00 e 9.642.188,00.

Si registra una riduzione generalizzata degli altri trasferimenti, certamente da correlare alla situazione emergenziale iniziata nell'anno 2020 e proseguita per l'intero esercizio di riferimento.

Da segnalare l'incremento dei contributi agli investimenti (+89,79%) in gran parte riconducibili all'erogazione da parte del MUR delle quote relative agli anni 2018, 2020 e 2021 previste alla legge 205/2017 per un importo pari a 50 milioni di euro.

Relativamente alla vendita di beni e servizi si registra un incremento delle entrate che conferma la costante capacità del CNR di reperire maggiori risorse anche in un contesto macroeconomico profondamente segnato dalla situazione pandemica.

Relativamente alla posta relativa ai trasferimenti dal MIUR, limitatamente alla ripartizione del Fondo ordinario per enti e istituzioni di ricerca per il 2021, si registra un leggero incremento (+ 1,40%) rispetto l'anno precedente.

La Performance di Ente – anno 2021

Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti

Al fine di disegnare una nuova strategia di lungo termine per l'Ente, in attuazione del decreto di riforma degli enti di ricerca del 2009, con la delibera n. 50, dell'8 maggio 2013, l'organo di indirizzo politico amministrativo ha adottato definitivamente il “Documento di Visione Strategica decennale 2013-2022” (DVS)¹.

All'interno del Documento (DVS), sono richiamate quattro finalità strategiche, con i rispettivi *outcome* attesi.

- I. Finalità strategica: Potenziare e valorizzare la ricerca scientifica
- II. Finalità strategica: Ampliare, irrobustire, qualificare la comunità di ricercatori
- III. Finalità strategica: Concorrere alla realizzazione di un sistema italiano della ricerca scientifica
- IV. Finalità strategica: Operare per lo sviluppo e la crescita del Paese

Volendo agganciare le quattro finalità strategiche descritte nel Documento di Visione Strategica alla performance dell'intera amministrazione CNR, potremmo rappresentare i principali risultati ottenuti nel 2020, misurando così l'*output* rispetto alla strategia data.

In un'ottica di coerenza con le finalità strategiche di Ente, formulate nel Documento di Visione Strategica (DVS) 2013-2022, gli obiettivi assegnati a inizio anno al Dott. Brignone possono essere letti come la declinazione, per l'anno 2021, 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. Diversamente, con l'avvicendamento degli organi di vertice, gli obiettivi assegnati al Dott. Colpani hanno segnato un netto cambiamento (cfr. paragrafo pag.4).

Considerando che le metodologie di misurazione dei risultati delle attività di ricerca (*performance scientifica*) seguono altre logiche e metriche², di seguito vengono presentate le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e messi in evidenza i principali *output* dell'amministrazione centrale dell'ente, con riferimento ai soli risultati gestionali e amministrativi (*performance gestionale e*

¹ Per approfondimenti sul DVS 2013-2022 si rinvia alla sezione amministrazione trasparente del sito CNR, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”.

² Per approfondimenti si rinvia alla documentazione relativa alla “Valutazione della Qualità della Ricerca – VQR”, elaborata dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca e disponibile sul sito www.anvur.org

amministrativa), intesi come servizi di supporto generali, specifici e trasversali alle attività istituzionali. In considerazione dell'importanza delle tematiche in questione, si rimandano dettagli sui principali risultati raggiunti così come esposti nel Rendiconto Generale 2021 del CNR.

L'avvio del ciclo di gestione della performance 2021

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2020, 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 2021.

L'Ente è impegnato nello sforzo di integrare sempre di più i documenti di programmazione (il bilancio preventivo, il piano integrato della performance, prevenzione della corruzione Programma per la trasparenza e l'integrità, il piano triennale delle attività, e il piano triennale della formazione), i quali, tuttavia, hanno tempistiche di adozione diverse. Per quanto riguarda l'integrazione tra il ciclo della performance e quello della trasparenza, si evidenzia che a tutti i vertici della rete scientifica e a tutti i Direttori/Responsabili delle unità organizzative dell'Ente sono stati affidati compiti relativi all'attuazione del Programma per la Trasparenza e al progressivo adeguamento agli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013. Il tal modo, l'amministrazione è in grado di monitorare e misurare il grado di conformità dell'Ente alla normativa sulla trasparenza. Gli esiti di tali misurazioni, insieme ad altri fattori, vengono ponderati ai fini della valutazione della performance individuale.

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

Nel 2021 la programmazione delle attività organizzative dell'amministrazione (obiettivi operativi annuali) è stata declinata a partire dalla *mission* di Ente, dagli obiettivi strategici di lungo termine del Documento di Visione Strategica (DVS) 2013-2022 e dagli obiettivi strategici annuali assegnati al Direttore Generale.

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

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

L'emergenza epidemiologica COVID19

A seguito dei primi interventi legati alla gestione dell'emergenza sono stati avviati già verso la fine di febbraio del 2020, con carattere di estrema urgenza, in risposta agli annunci su scala nazionale dell'evoluzione pandemica concentrata prevalentemente nel nord della penisola e a tutela del personale in servizio presso le sedi ubicate nei territori interessati dai focolai, il 2021 ha visto il perdurare dell'emergenza, seppur in forma diversa.

In particolare, l'impossibilità di assembramento di persone e la gestione non ordinaria delle procedure concorsuali e dei convegni, non ha permesso al CNR di raggiungere obiettivi sfidanti su tali tematiche.

I processi di reclutamento durante la pandemia

Preliminarmente si evidenzia che la pandemia da Covid-19 ha avuto un forte impatto sulla gestione delle procedure concorsuali. Per quasi l'intero corso del 2020, proseguito nel 2021, (se si eccettua una breve sospensione del blocco durante il periodo estivo) non è stato di fatto possibile, in relazione ai provvedimenti governativi restrittivi collegati alla prevenzione della diffusione del virus, effettuare prove concorsuali in presenza con conseguente differimento di molti programmi di reclutamento già programmati e da programmare.

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

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

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

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

In parallelo, sono stati completati tutti i programmi assunzionali per i quali era previsto l'utilizzo delle graduatorie vigenti, tra cui: a) assunzione nel mese di luglio del 2020 dei giovani ricercatori, idonei nelle graduatorie dei bandi emanati ai sensi del D.M. n. 163/2018; b) assunzione degli idonei dei concorsi riservati banditi ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017; c) assunzione di ulteriori UDP in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del succitato decreto legislativo 75/2017; d) è stato completato l'iter dell'ultimo bando ancora in itinere (366.71) sempre emanato ai sensi dell'art. 20, comma 2.

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

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

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

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

La valutazione della performance individuale

Nelle more dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance che vedrà piena applicazione al termine della pandemia covid19, si riporta la descrizione del processo e delle modalità seguite per la valutazione. La modalità di valutazione degli obiettivi segue percorsi diversi a seconda delle diverse articolazioni dell'Ente e della posizione lavorativa del personale.

A causa della pandemia.

Direttore Generale

La proposta di valutazione del Direttore Generale, quale vertice amministrativo dell'Ente, compete all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il quale presenta la propria proposta al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti determinazioni. La valutazione è formulata sulla base dell'esame della Relazione annuale sulle attività svolte e della relativa documentazione allegata, nonché sulla base di riscontri diretti compiuti dall'OIV.

Le proposte di valutazione dei due Direttori Generali che si sono succeduti nel 2021 (Dott. Brignone dal 01/01 al 31/08, dott. Colpani dal 01/09 al 31/12) sono state avanzate dall'OIV e saranno discusse 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 come scritto in premessa del presente paragrafo si è proceduto con le seguenti valutazioni:

STRUTTURA	DIR/RESP	PERIODO	NOTE	VALUTAZIONE
Direzione Centrale Gestione delle Risorse	ANNALISA GABRIELLI	01/01-31/12	Art.19c6	97,60
Ufficio Reclutamento del Personale	ANNALISA GABRIELLI	21/10-31/12	ad interim	97,60
Ufficio Reclutamento del Personale	MARIANO DI GIULIO	01/01-20/10	Art.19c6	89,95
Ufficio ICT	ROBERTO PUCCINELLI	01/01-31/12	Art.19c6	96,75
Ufficio Patrimonio Edilizio	ELENA PALUMBO	01/01-31/12		95,95
Ufficio Programmazione e Grant Office	MARIAGRAZIA BONELLI	01/01-31/12		94,75
Ufficio Gestione Risorse Umane	PIERLUIGI RAIMONDI	01/01-31/12		98,90
Ufficio Ragioneria e Affari Fiscali	FABRIZIO FRATINI	01/01-31/12		98,55
Ufficio Contratti e Partnership	ELENA PALUMBO	01/01-31/12	ad interim	95,95
Ufficio Bilancio	ANGELO GRISANTI	01/01-14/11 15/12-31/12		95,20
Ufficio Servizi Generali	PIERPAOLO ORRICO	01/01-22/03	Art.19c6	96,25

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

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

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

STRUTTURA	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Programmazione e monitoraggio	DCGR	MATILDE DURSO	98,00
Biblioteca	DCSR	GIOVANNI DE SIMONE	97,00
Prevenzione e Protezione	DCGR	GIANLUCA SOTIS	96,00
Relazioni Europee e Internazionali	PRES	VIRGINIA CODANUNZIANTE	97,75
Relazioni Sindacali	DCGR	MANUELA FALCONE	93,00
Comunicazione e Relazioni con il Pubblico	DCSR	SILVIA MATTONI	95,00
Ufficio Stampa	PRES	MARCO FERRAZZOLI	95,50
Performance	DG	RICCARDO CORATELLA	98,00
Valorizzazione della Ricerca	DCSR	CRISTINA BATTAGLIA	97,00
Contratti di lavoro	DCGR	BARBARA DEL VECCHIO	94,00
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	DG	PAOLO COLLACCHI	98,00
Formazione e welfare	DCGR	STANISLAO FUSCO	98,10
Procedimenti Disciplinari e Integrità	DG	PAOLO CAPITELLI	95,00
Controllo di Gestione	DG	GIANPIETRO ANGELINI	92,50
Affari legali e albo avvocati	DG	PAOLO CAPITELLI dal 11/10	95,00
Internal Audit	DG	CLAUDIA ROSATI	97,25

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

Nel 2021, così come per il 2020, si è proceduto alla valutazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, così come previsto dalla normativa vigente.

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

VERTICI RETE SCIENTIFICA (DIRETTORI DIPARTIMENTO/ISTITUTO)

Per quanto riguarda la valutazione individuale dei Direttori di Dipartimento, titolari di contratto di diritto privato, nelle more dell'adozione di specifici parametri e criteri di valutazione da utilizzare per tali figure, la proposta di valutazione per il 2021 è stata elaborata sulla base delle relazioni redatte dai Direttori di Dipartimento tenendo conto della

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

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

Acronimo	Nominativo	VOTO
ITD	ALLEGRA MARIO	100
IPCB	AMBROSIO LUIGI	97.3
ITAE	ARICO' ANTONINO SALVATORE	100
DIP	ARMELAO LIDIA	98,5
ISP	BARBANTE CARLO	99.6
IRET	CALFAPIETRA CARLO	99.8
DIP	CAMPANA EMILIO FORTUNATO	99
ISMED	CAPASSO SALVATORE	100
INO	CATALIOTTI FRANCESCO SAVERIO	87
IPSP	CENTRITTO MAURO	100
IBBA	CERIOTTI ALDO	93.75
STEMS	CHIRONE RICCARDO	100
IRISS	CLEMENTE MASSIMO	100
ISC	CONTI CLAUDIO	100
IIT	CONTI MARCO	100
IGAG	CONTICELLI SANDRO	99.9
DIP	CORBELLINI GILBERTO	97
DIP	CORDA DANIELA	97
DIP	D'AURIA SABATO	98
ISA	D'AURIA SABATO	100*
IBF	DALLA SERRA MAURO	98.75
ITB	DE BELLIS GIANLUCA	100
IEOS	DE FELICE MARIO	100
IRIB	DE GAETANO ANDREA	100
INO	DE NATALE PAOLO	100*
ICAR	DE PIETRO GIUSEPPE	100

IRGB	DEVOTO MARCELLA	100
ISM	DI CARLO ALDO	99.25
IOM	FABRIS STEFANO	100
ISAC	FACCHINI MARIA CRISTINA	98.6
IAS	FAIMALI MARCO	95.5
ISTP	FARINA DANIELA	97.4
IGSG	FARO SEBASTIANO	100
IFT	FAZIO VITO MICHELE	100
SPIN	FERDEGHINI CARLO	100
ITM	FIGOLI ALBERTO	99.5
ICB	FONTANA ANGELO	100
ISTC	GANGEMI ALDO	97
IC	GIANNINI CINZIA	99
NANOTECH	GIGLI GIUSEPPE	98.8
IBPM	GIUFFRE' ALESSANDRO	100
INM	IAFRATI ALESSANDRO	100
SCITEC	IANNACE SALVATORE	97.2
IFC	IERVASI GIORGIO	100
IBIOM	INDIVERI CESARE	100*
ISPA	LOGRIECO ANTONIO FRANCESCO	100
DIP	LORETO FRANCESCO	100*
IRBIM	LUNA GIAN MARCO	99.5
IGM	MAGA GIOVANNI	100
ISB	MANCINI GIOVANNA	100
IBB	MANCINI MARCELLO	100
IRSA	MASCOLO GIUSEPPE	100*
IN	MATTEOLI MICHELA	100
IBE	MATTEUCCI GIORGIO	87**
SPIN	MILETTO GRANOZIO FABIO	100
ISPC	MILIANI COSTANZA	100
STIIMA	MOLINARI TOSATTI LORENZO	100
ILC	MONTEMAGNI SIMONETTA	97
IRPI	MORAMARCO TOMMASO	99
ISMN	MUCCINI MICHELE	100
ITC	OCCHIUZZI ANTONIO	100
ISOF	PALERMO VINCENZO	100
IRPPS	PAOLUCCI MARIO	100
ISA	PASCALE MICHELANGELO	100
ILIESI	PASINI ENRICO	97

IIA	PETRACCHINI FRANCESCO	99.2
IFAC	PINI ROBERTO	100
IBFM	PORRO DANILO	100
IMM	PRIVITERA VITTORIO	91.25
IGG	PROVENZALE ANTONELLO	99.6
IFN	RAMPONI ROBERTA	98.75
IEIIT	RAVAZZANI PAOLO GIUSEPPE	100
IRCRES	REALE EMANUELA	100
ISASI	RENDINA IVO	98.8
IPCF	RIZZO ANTONIO	92.9
ISEM	SABATINI GAETANO	99.25
ISSIRFA	SALERNO GIULIO	100
ISPF	SANNA MANUELA	96
ISMAR	SANTOLERI ROSALIA	98.5
ISTI	SCOPIGNO ROBERTO	100
IGB	SIMEONE ANTONIO	100
IREA	SOLDOVIERI FRANCESCO	100
IBBC	SOLURI ALESSANDRO	100
NANO	SORBA LUCIA	96.25
IMATI	SPAGNUOLO MICHELA	100
DIP	SPINELLA ROSARIO CORRADO	98
OVI	SQUILLACIOTI PAOLO	98
DIP	TRINCARDI FABIO	99
IBBR	VENDRAMIN GIOVANNI GIUSEPPE	100
ICCOM	VIZZA FRANCESCO	99
IMEM	ZAPPETTINI ANDREA	100

**punteggi di 100 assegnati sulla base di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance per un periodo di incarico inferiore ai 60gg*

***valutazione effettuata a valle dell'oggettiva difficoltà di rimodulare gli obiettivi dell'istituto a seguito del perdurare dell'emergenza epidemiologica*

Per tutti gli istituti afferenti ai dipartimenti di scienze biomediche e scienze umane e sociali, essendo i valutatori appena stati incaricati nel ruolo, il punteggio rispecchia l'autovalutazione del valutato.

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, ha impedito, negli anni, 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.

Grazie all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance (cfr. pag. 5), dal 2022, verrà effettuata la valutazione individuale conforme con quanto previsto dalla normativa vigente.

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

L'accesso al sistema premiale e la conseguente corresponsione delle indennità di risultato, ove previste, saranno stabiliti con successivo provvedimento del Direttore Generale. Nell'adozione di tale provvedimento si terrà conto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza, nonché di quanto prescritto all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75³.

Inoltre, si ricorda che *“il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito”*.

³ Il comma in parola ha stabilito, tra l'altro, che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.”*

Per quanto riguarda i Direttori di Dipartimento e di Istituto, essendo titolari di contratto di tipo privatistico, il relativo trattamento economico è posto a carico di uno specifico capitolo di spesa sul bilancio dell'Ente in quanto previsto espressamente dalle norme statutarie e regolamentari.

Sia per i Direttori di Dipartimento che per i Direttori di Istituto interessati, l'importo da erogare a titolo di indennità di risultato verrà calcolato e corrisposto attraverso la formula utilizzata lo scorso anno e di seguito riportata, corrispondente al prodotto tra l'importo massimo erogabile per il ruolo e il punteggio finale della valutazione ottenuta, rapportato al numero di giorni di svolgimento dell'incarico:

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

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 di diversi uffici/unità della sede centrale.

Per la stesura di alcune parti della Relazione si è fatto riferimento al documento "*Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione, 2021-2023 del CNR*". Si è tenuto conto anche dei documenti gestionali della Direzione Generale; dei lavori della Commissione incaricata della valutazione della performance organizzativo – gestionale della rete scientifica; della Relazione Annuale del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La presente Relazione viene presentata al Consiglio di Amministrazione dell'Ente per la sua formale adozione. Una volta approvata, la Relazione sarà trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per l'avvio del conseguente processo di validazione, previsto ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, e dettagliato nella delibera CiVIT n. 6/2012 e successivo aggiornamento del 4 luglio 2013.

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

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

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

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