



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance 2017 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 30 ottobre 2018, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 204/2018 – Verb. 360

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il decreto legislativo del 4 giugno 2003, n. 127 recante “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

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

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “*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. 43, prot. AMMCNT-CNR n. 0036411 del 26 maggio 2015, di cui è stato dato l'avviso di pubblicazione sul sito del CNR e sul sito istituzionale del MIUR, in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale - n. 123 del 29 maggio 2015, entrato in vigore in data 1° giugno 2015;

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

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i.;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e s.m.i.;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, del 28 luglio 2010;

VISTA la delibera n. 16 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2014 con la quale sono stati definiti, per i Direttori di Dipartimento e di Istituto, i parametri e i criteri di attribuzione della parte variabile della retribuzione a titolo di indennità di risultato;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTA la delibera n. 152 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 15 settembre 2015, con la quale è stato aggiornato l'allegato 1 alla suddetta delibera n. 16/2014, che riporta i parametri e i criteri di attribuzione della parte variabile della retribuzione, a titolo di indennità di risultato per i Direttori di Dipartimento e di Istituto, per il biennio 2016-2017;

VISTO il decreto del Presidente del CNR, prot. AMMCNT-CNR n. 0040015 dell'11 giugno 2015, di costituzione della Commissione di esperti per la valutazione organizzativo-gestionale dei Direttori di Dipartimento e di Istituto del CNR, come modificata e integrata dal decreto del Presidente del CNR, prot. AMMCNT-CNR n. 0051963 del 27 luglio 2016;

TENUTO CONTO degli esiti dei lavori svolti dalla suddetta Commissione, che hanno determinato i punteggi complessivi del grado di qualità delle prestazioni organizzativo-gestionale dei Direttori di Istituto del CNR;

VISTA la delibera n. 5, adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 gennaio 2017, con la quale è stato approvato il Ciclo integrato della Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2017-2019;

VISTA la delibera n. 6, adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 gennaio 2017, con la quale sono stati definiti e assegnati gli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2017;

VISTA la nota del 27 novembre 2017, con cui il Dott. Massimiliano Di Bitetto ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico di Direttore Generale del CNR al medesimo attribuito con il provvedimento del Presidente CNR n. 67/2016 del 7 ottobre 2016;

VISTO il provvedimento d'urgenza del Presidente CNR, n. 71 prot. AMMCNT-CNR n. 0078937 del 30 novembre 2017 e successiva ratifica di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 155 in data 5 dicembre 2017, con cui sono state attribuite al Dott. Giambattista Brignone, le funzioni di Direttore Generale f.f. del Consiglio Nazionale delle Ricerche, a decorrere dalla stessa data del 30 novembre 2017;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 20 del 24 febbraio 2017 di "Attuazione del Piano della Performance 2017-2019 del CNR - Assegnazione definitiva degli obiettivi per l'anno 2017 alle unità organizzative dell'amministrazione centrale" ed in particolare l'allegato 1 parte integrante del provvedimento stesso;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 28 del 22 marzo 2017 di rettifica e sostituzione dell'allegato 1 al succitato provvedimento del Direttore Generale n. 20 prot. AMMCNT n. 0013197 del 24 febbraio 2017;

TENUTO CONTO della nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0044442 del 5 luglio 2017, concernente modalità procedurali per la rendicontazione intermedia delle attività svolte nel primo semestre 2017 e per le richieste di modifica agli obiettivi 2017;

CONSIDERATO che il Direttore Generale ha approvato nel corso del 2017 parziali modifiche agli obiettivi di alcune unità organizzative dell'amministrazione centrale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 1/2016, di conferimento al Dott. Giambattista Brignone dell'incarico di direzione dell'Ufficio dirigenziale Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici, afferente alla Direzione Generale;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 14/2016, di conferimento al Dott. Roberto Tatarelli di incarico dirigenziale ex art. 19, comma 6-quater, del D.Lgs.165/2001 per la direzione dell'Ufficio Programmazione Finanziaria e Controllo, afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale f.f. n. 20/2016, con cui il Direttore Generale medesimo ha assunto anche l'incarico *ad interim* di direzione dell'Ufficio Relazioni Europee e Internazionali, afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 65/2016, di affidamento al Dott. Giambattista Brignone di incarico *ad interim* dell'Ufficio Relazioni Europee e Internazionali afferente alla Direzione Generale;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 66/2016, di affidamento al Dott.ssa Annalisa Gabrielli di incarico *ad interim* dell'Ufficio Supporto alla Programmazione Operativa afferente Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 82/2016, di conferimento al Dott. Pierpaolo Orrico di incarico dirigenziale ex art. 19, comma 6-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 per la direzione dell'Ufficio Servizi Generali, afferente alla Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture;

VISTO il decreto del Direttore Generale f.f. prot. AMMCNT-CNR n. 59622/2016 del 9 settembre 2016, di attribuzione delle posizioni agli Uffici dirigenziali, alle Strutture di particolare rilievo ed alle Strutture amministrative non dirigenziali;

VISTA la delibera n. 71, adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 24 maggio 2017, di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa a livello nazionale per il personale dipendente del Consiglio Nazionale delle Ricerche per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017;

VISTI i provvedimenti del Direttore Generale di attribuzione dei rispettivi incarichi di Direttore di Istituto, con i quali è stabilito che a titolo di corrispettivo dell'incarico è prevista una retribuzione di parte variabile non superiore a €24.699,90, da attribuirsi in base ai criteri di cui alla sopra citata delibera del Consiglio di Amministrazione n. 16, del 30 gennaio 2014, s.m.i.;

CONSIDERATO che, nelle more dell'adozione di specifico provvedimento di un organico Sistema di misurazione e valutazione della performance e della sottoscrizione di un contratto integrativo sulla materia, per quanto riguarda i dirigenti amministrativi della sede centrale, l'amministrazione ha proceduto a un aggiornamento dei criteri contenuti nella delibera della giunta amministrativa del CNR n. 757 del 10 dicembre 1998, almeno per quanto attiene alle modalità operative di valutazione e alle metodologie di calcolo;

VISTA la delibera n. 112 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 28 giugno 2018 con la quale è stato approvato il Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2017;

VISTA la nota del Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0064742 del 4 ottobre 2018, con la quale viene trasmesso il documento denominato "Relazione sulla Performance 2017";



DELIBERA

1. Di approvare la Relazione sulla Performance 2017, 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 PRESIDENTE

F.to digitalmente Massimo Inguscio

IL DIRETTORE GENERALE

IN FUNZIONE DI SEGRETARIO

F.to digitalmente Giambattista Brignone

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche

Relazione sulla Performance

Anno 2017

30/07/2018

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 2017	9
Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti	9
L'avvio del ciclo di gestione della performance 2017-2018	11
L'albero della performance dell'Amministrazione Centrale: gestione e monitoraggio degli obiettivi operativi	12
La valutazione della performance individuale	18
Gli esiti della valutazione individuale e la relazione con il sistema premiale	29
ALTRE INIZIATIVE DI ENTE	38
Trasparenza e Anticorruzione	38
IL PROCESSO DI REDAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	41
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	41

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 670 unità di personale le quali svolgono prevalentemente attività amministrativa.

Articolazione territoriale del CNR

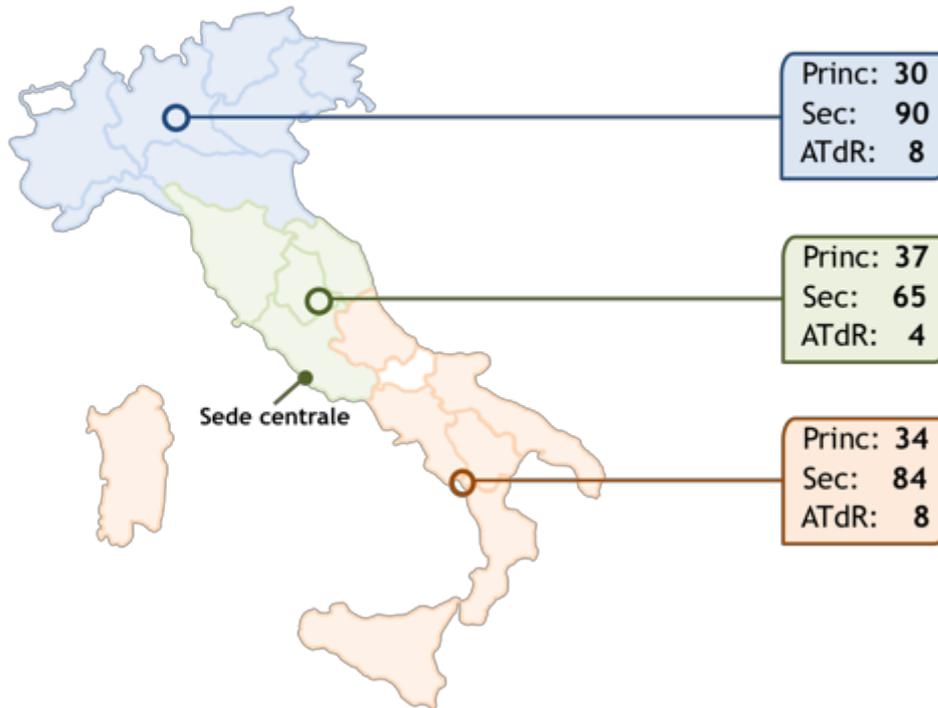


Figura 1 - Articolazione territoriale del CNR

Organigramma generale dell'Ente



Figura 2 - Organigramma del CNR

Distribuzione del personale (2017)

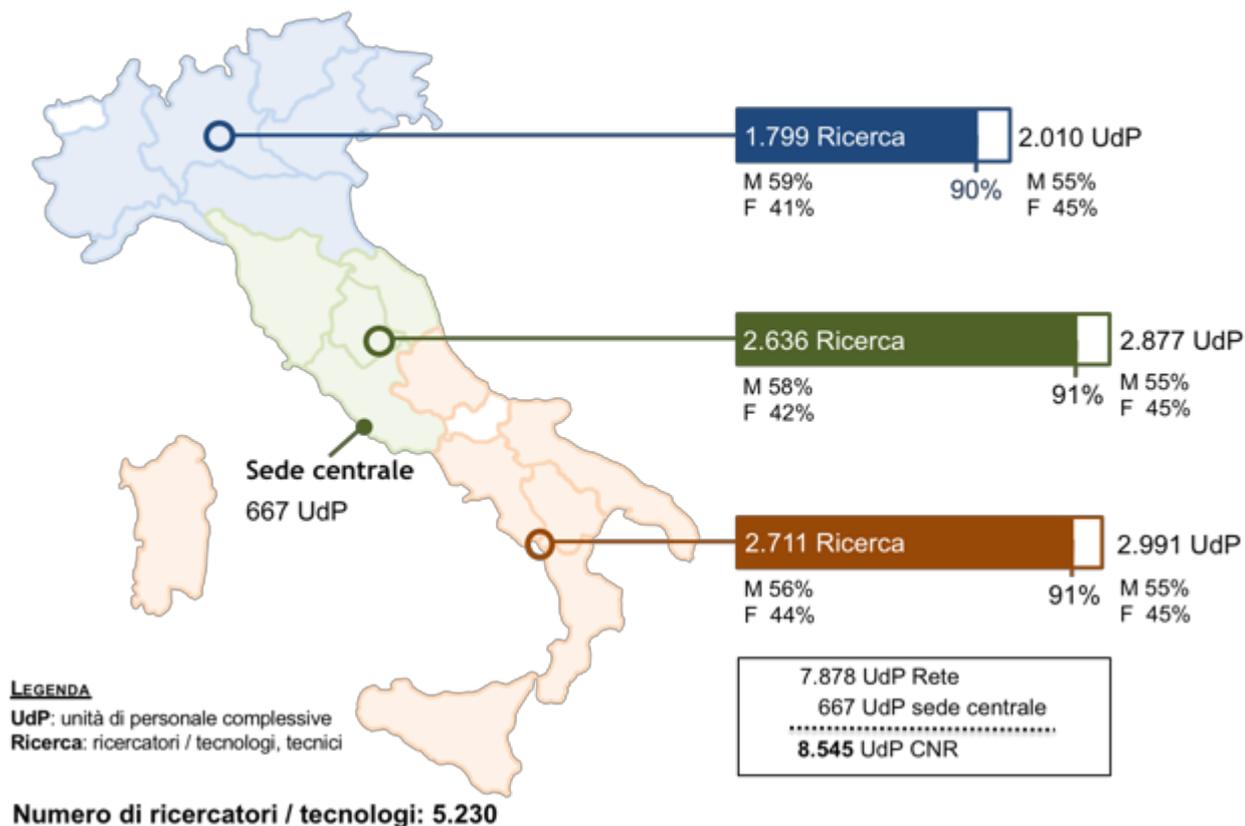


Figura 3 - Distribuzione del personale sul territorio nazionale (Fonte: dcp.cnr.it)

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

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 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2017 con delibera n. 112/2018¹.

Le entrate accertate, escluse le partite di giro, nel 2017 ammontano ad euro 909.756.383,42 (+11,70% rispetto al 2016) come di seguito ripartite e confrontate con l'esercizio finanziario precedente:

Descrizione	Entrate accertate			
	2016	2017	variazioni rispetto al 2015	%
Trasferimenti dal MIUR	587.292.155,71	593.910.171,13	6.618.015,42	1,13
Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	103.440.432,39	157.470.974,93	54.030.542,54	52,23
Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	49.070.957,80	55.299.458,92	6.228.501,12	12,69
Altri trasferimenti correnti	12.161.492,37	18.000.753,53	5.839.261,16	48,01
Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	51.055.107,84	54.996.574,51	3.941.466,67	7,72
Altre entrate	10.344.897,21	12.916.462,73	2.571.565,52	24,86
Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	81.182,40	174.675,65	93.493,25	
Accensione mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	1.003.200,00	16.987.312,02	15.984.112,02	
Totale entrate accertate	814.449.425,72	909.756.383,42	95.306.957,70	11,70

Tabella 1 -Entrate accertate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2017)

Se da tale importo viene esclusa la parte relativa all'accensione di mutui e l'importo relativo al Fondo di rotazione, di cui parleremo tra poco, le entrate che derivano dalle attività peculiare dell'Ente hanno manifestato un incremento del 3,82%, che attesta la capacità del CNR di reperire risorse nonostante il contesto macroeconomico.

Il considerevole incremento dei trasferimenti correnti da amministrazioni pubbliche è dovuto per la maggior parte dal 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") per un importo pari ad € 48.284.136,00 corrispondente ai progetti di ricerca cofinanziati dall'Unione europea nell'ambito del VII Programma quadro per la ricerca e lo sviluppo tecnologico e su altre linee di bilancio (Decreto 12 giugno 2017, pubblicato in GURI n. 170 del 22 luglio 2017).

Oltre a questo, il contributo ordinario di funzionamento risulta aumentato di circa tre milioni di euro per il soddisfacimento del piano straordinario di assunzioni dell'anno 2016.

¹ Il testo del consuntivo 2017 è disponibile sul sito:
http://www.cnr.it/sitocnr/IICNR/Documentiistituzionali/Documentibilancio/Bil_Cons/ContoConsuntivo.html

Le spese impegnate, escluse le partite di giro, ammontano ad euro 860.068.006,51 (8,01% in più rispetto al 2016).

Descrizione	Spese impegnate		
	2016	2017	variazioni rispetto al 2016
Redditi da lavoro dipendente	497.466.207,62	504.206.352,31	6.740.144,69
Imposte e tasse a carico dell'ente	30.996.184,32	31.037.700,83	41.516,51
Acquisto di beni e servizi	155.269.717,29	165.671.575,76	10.333.858,47
Trasferimenti correnti	78.621.591,29	91.792.158,11	13.170.566,82
Interessi passivi	701.825,68	736.152,05	34.326,37
Rimborsi e poste correttive delle entrate	2.238.942,81	495.187,11	-1.743.755,70
Altre spese correnti	7.249.853,72	9.032.495,25	1.782.641,53
<i>Totale spese correnti</i>	<i>772.544.322,73</i>	<i>802.971.621,42</i>	<i>30.359.298,69</i>
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	20.137.739,29	53.279.180,10	33.141.440,81
<i>Totale spese in conto capitale</i>	<i>20.137.739,29</i>	<i>53.279.180,10</i>	<i>33.141.440,81</i>
Acquisizioni di attività finanziarie	868.035,76	500.823,67	-367.212,09
<i>Totale spese per incremento attività finanziarie</i>	<i>868.035,76</i>	<i>500.823,67</i>	<i>-367.212,09</i>
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	2.681.553,61	3.316.381,32	634.827,71
<i>Totale rimborso prestiti</i>	<i>2.681.553,61</i>	<i>3.316.381,32</i>	<i>634.827,71</i>
Totale spese impegnate	796.231.651,39	860.068.006,51	63.768.355,12

Tabella 2 –Spese impegnate CNR (Fonte: Rendiconto Generale 2016)

Le uscite hanno avuto un incremento rispetto all'anno precedente da ricollegare alle maggiori disponibilità in entrata.

Nel grafico seguente si evidenzia il confronto tra la ripartizione del personale e le risorse impegnate nell'anno 2017 per singolo dipartimento.

Risorse per Dipartimento (2017)

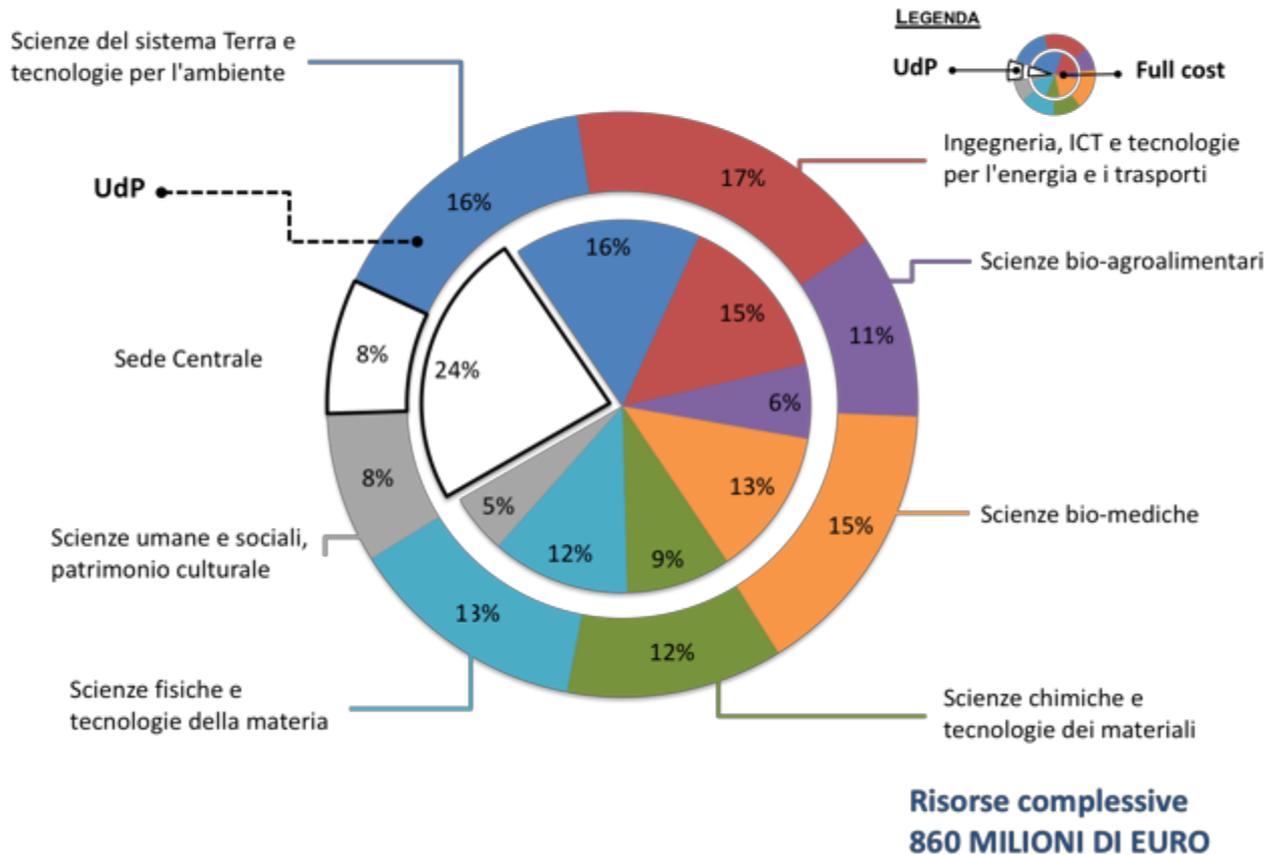


Figura 5 - Risorse impegnate per dipartimento

La Performance di Ente – anno 2017

Dalle finalità strategiche (DVS) ai risultati gestionali conseguiti

Al fine di disegnare una nuova strategia di lungo termine per l'Ente, in attuazione del decreto di riforma degli enti di ricerca del 2009, con la delibera n. 50, dell'8 maggio 2013, l'organo di indirizzo politico amministrativo ha adottato definitivamente il “Documento di Visione Strategica decennale 2013-2022” (DVS)².

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

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

Volendo agganciare le quattro finalità strategiche descritte nel Documento di Visione Strategica alla performance dell'intera amministrazione CNR, potremmo rappresentare i principali risultati ottenuti nel 2016, 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 2017, degli obiettivi strategici del CNR, dai quali sono stati fatti discendere, in una logica di cascata, gli obiettivi operativi assegnati agli uffici/strutture dell'amministrazione.

Considerando che le metodologie di misurazione dei risultati delle attività di ricerca (*performance scientifica*) seguono altre logiche e metriche³, di seguito vengono presentate le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e messi in evidenza i principali *output* dell'amministrazione centrale dell'ente, con riferimento ai soli risultati gestionali e amministrativi (*performance gestionale e amministrativa*), intesi come servizi di supporto generali, specifici e trasversali alle attività istituzionali.

² Per approfondimenti sul DVS 2013-2022 si rinvia alla sezione amministrazione trasparente del sito CNR, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”.

³ Per approfondimenti si rinvia alla documentazione relativa alla “Valutazione della Qualità della Ricerca – VQR”, elaborata dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca e disponibile sul sito www.anvur.org

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

- **Output relativi alle risorse umane**

- Assunzione di 82 unità di personale con profilo ricercatore, ai sensi del Decreto 105/2016 del MIUR (reclutamento di giovani eccellenze);
- Ipotesi di Accordo in merito alle progressioni economiche secondo l'art.54 del CCNL 1998-2001, per il personale dei livelli IV-VIII.

- **Output relativi alla razionalizzazione delle spese**

- Risparmio tra il 3% e 5% rispetto all'anno precedente a seguito della finalizzazione dell'accentramento dei contratti relativi al funzionamento delle strutture CNR (es. ricontrattazione dei contratti di locazione passiva);
- Piano di razionalizzazione delle partecipate CNR.

- **Output relativi alle Aree di Ricerca**

- Procedura di evidenza pubblica per l'individuazione di un immobile da destinare agli Istituti situati a Catania, ovvero per la costituzione della nuova area della ricerca di Catania;
- Costituzione della nuova Area della Ricerca di Bari.

- **Output relativi alle attività istituzionali**

- Processo di definizione del nuovo Statuto dell'Ente;
- Creazione di un tavolo di discussione tra Rete scientifica (selezione di Direttori di istituto) e Amministrazione su temi quali il nuovo Piano di Gestione preliminare, il nuovo disciplinare delle Associazioni di ricerca, la performance individuale dei Direttori;
- Dialogo fra Amministrazione CNR e MIUR in merito alle attività di rendicontazione dell'attività progettuale.

L'avvio del ciclo di gestione della performance 2017-2018

In attuazione delle finalità strategiche identificate, nell'ultimo trimestre del 2016, 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 2017.

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 2017 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 DG.

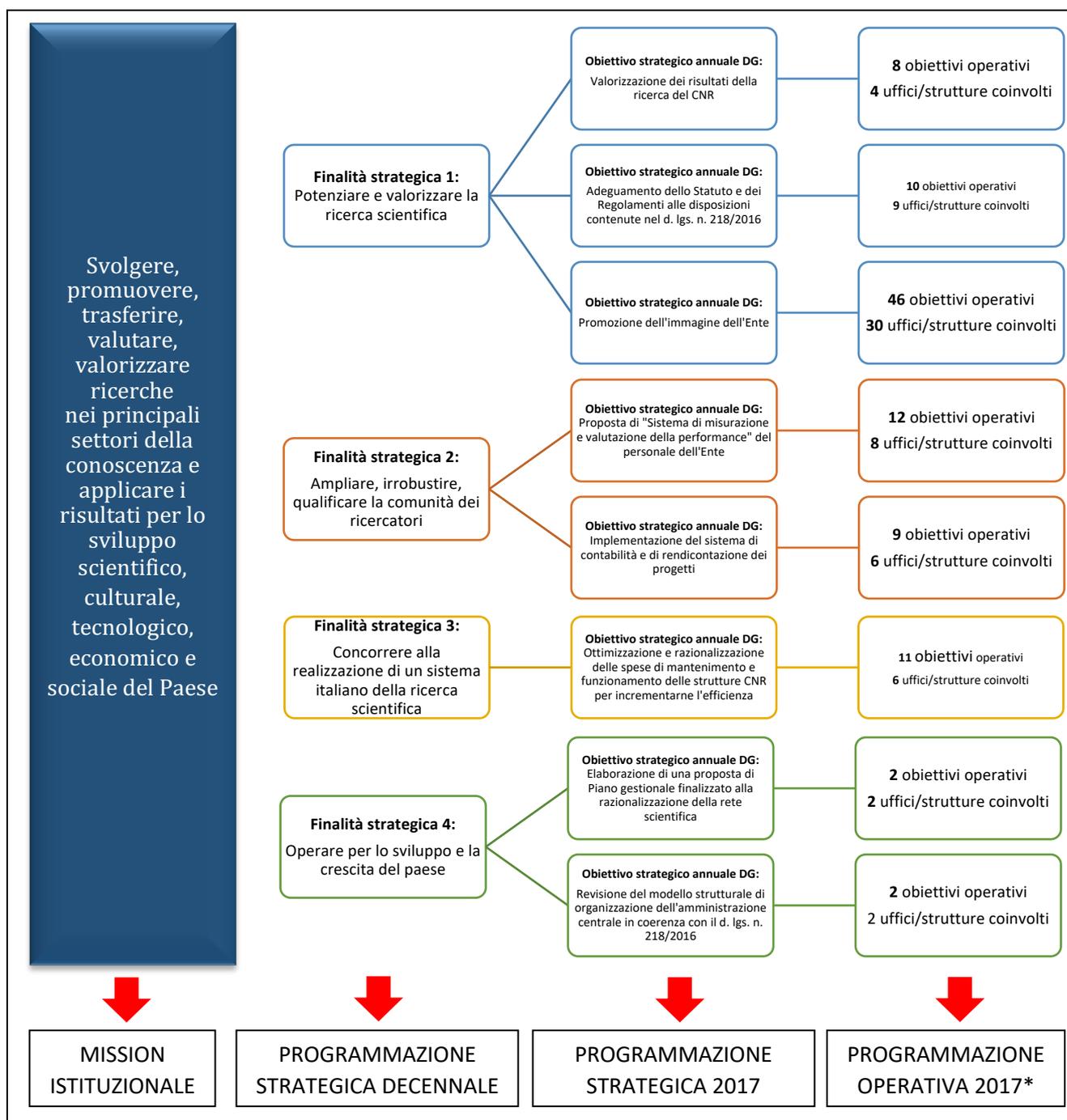


Fig. 6 - Albero della performance 2017 (*N.B. il grafico non riporta altri 67 obiettivi operativi che coinvolgono le strutture SAC e che sono riconducibili ad un'attività più strettamente istituzionale propria del Direttore Generale).

Si sottolinea come 67 dei 167 obiettivi operativi totali assegnati alle strutture dell'Amministrazione Centrale non sono riconducibili direttamente a un obiettivo strategico del DG, per lo più per il loro carattere istituzionale (ovvero connesso ad attività ordinarie delle strutture amministrative). La tabella 3 rappresenta la numerosità degli obiettivi operativi riconducibili agli obiettivi strategici annuali del DG e ai due obiettivi gestionali, denominati, per una più facile catalogazione, "Gestione servizi per il personale" ed "Efficienza azione amministrativa", che riassumono le attività più istituzionali del DG. La figura 7 mostra le percentuali di contribuzione dei 167 obiettivi operativi totali al raggiungimento degli obiettivi annuali del DG (ivi inclusi due obiettivi gestionali, nei quali convergono 67 obiettivi operativi).

Obiettivo strategico DG 2017	N. Obiettivi operativi	N. Strutture coinvolte
DG-1: Elaborazione di una proposta di Piano gestionale, in coerenza con le linee guida che il CdA approverà, finalizzato alla razionalizzazione della rete scientifica	2	2
DG-2: Revisione del modello strutturale di organizzazione dell'amministrazione centrale in coerenza con le prescrizioni del d. lgs. n. 218/2016	2	2
DG-3: Valorizzazione risultati della ricerca del CNR	8	4
DG-4: Adeguamento dello Statuto e dei Regolamenti alle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 218/2016	10	9
DG-5: Elaborazione di una proposta di "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale dell'Ente, da adottare ai sensi dell'articolo 7 del d. lgs. n. 150/2009	12	8
DG-6: Prosecuzione processo di ottimizzazione e razionalizzazione delle spese relative al mantenimento delle strutture dell'Ente e al loro funzionamento al fine di incrementarne l'efficienza	11	6
DG-7: Implementazione del sistema di contabilità per centri di costo e del sistema di monitoraggio per la rendicontazione dei progetti	9	6
DG-8: Promozione dell'immagine dell'Ente	46	30
DG_gest_1: Gestione servizi per il personale	18	9
DG_gest_2: Efficienza azione amministrativa	49	20

Tabella 3: collegamento tra obiettivi operativi e obiettivi strategici annuali del DG

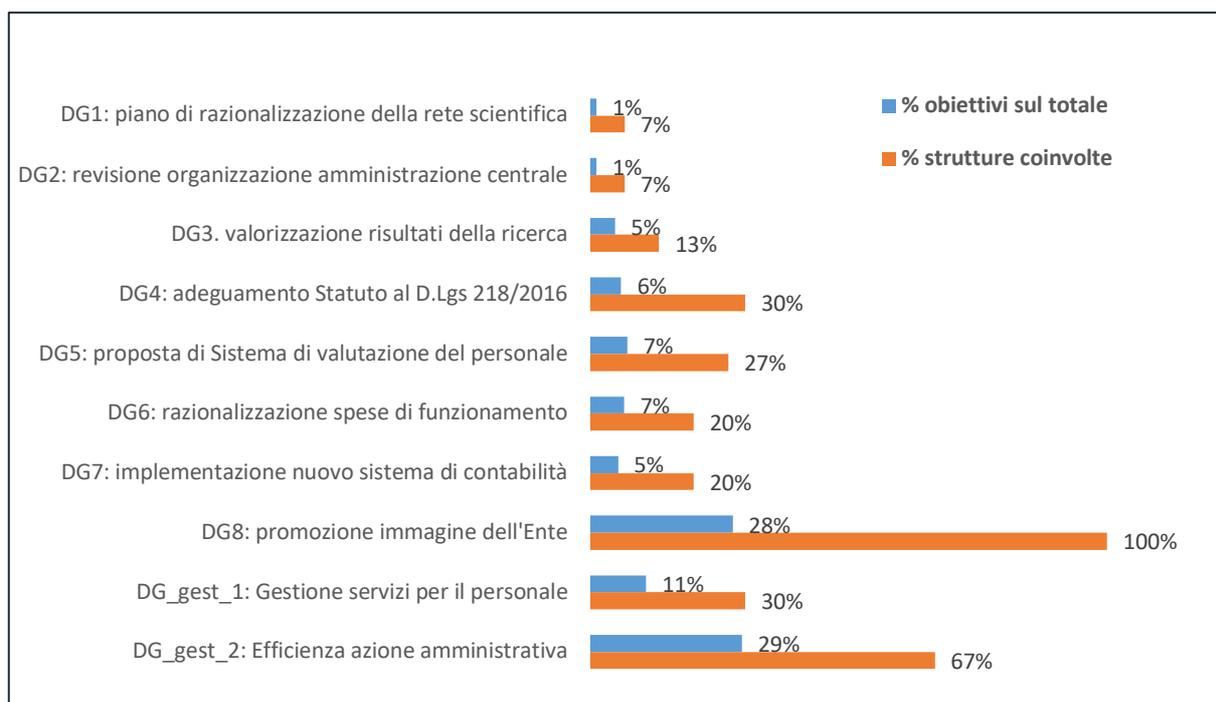


Fig. 7 - Percentuale di contribuzione degli obiettivi operativi delle strutture agli obiettivi annuali del DG

Il maggior numero di obiettivi operativi assegnati alle strutture della SAC si ha per l'obiettivo gestionale standard del DG "Efficienza dell'azione amministrativa" (con 49 obiettivi su 167). Altrettanta importanza è stata data alla promozione dell'immagine dell'Ente (46 obiettivi operativi per il totale delle strutture), spiegabile con l'assegnazione di uno o più obiettivi legati agli adempimenti relativi alla normativa sulla trasparenza e l'anticorruzione, che contribuiscono a migliorare la percezione delle attività di Ente da parte degli stakeholder.

In corso di anno, è stata chiesta e ottenuta la revisione di 8 obiettivi operativi, come da tabella seguente.

Obiettivo operativo modificato	Struttura responsabile
Adeguamento dello Statuto e dei Regolamenti alle disposizioni contenute nel Dlgs 218/2016	Direzione Centrale Gestione Risorse Umane
Misurazione e Valutazione delle Performance	SPR Programmazione, Monitoraggio e Statistiche
Feedback 360°	SPR Misurazione della performance
S.I.GE.O. – Sistema Informativo Gestione degli Obiettivi	SPR Misurazione della performance
Sviluppo del sito web delle navi	Ufficio Supporto alla Programmazione Operativa
Supporto tecnico alla Commissione di valutazione dei Direttori di Istituto	SPR Misurazione della performance
Riorganizzazione dei processi amministrativi e tecnico - operativi inerenti la gestione delle risorse umane	Direzione Centrale Gestione Risorse Umane
Riorganizzazione dei processi amministrativi e tecnico - operativi inerenti la gestione delle risorse umane	SPR Programmazione, Monitoraggio e Statistiche

Tabella 4: obiettivi che sono stati modificati in corso di anno

I 167 obiettivi operativi, che sono diventati obiettivi individuali assegnati ai direttori/responsabili delle varie strutture SAC, sono riconducibili ad articolazioni di secondo livello delle tre Direzioni di primo livello come segue:

- Direzione Generale: 15 strutture - 81 obiettivi (49%);
- Direzione Centrale Supporto alla Rete Scientifica e alle Infrastrutture: 7 strutture - 40 obiettivi (24%);
- Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane: 9 strutture - 46 obiettivi (28%).

Nella figura seguente è rappresentata la media degli obiettivi operativi per singola Direzione nel triennio 2015-2017.

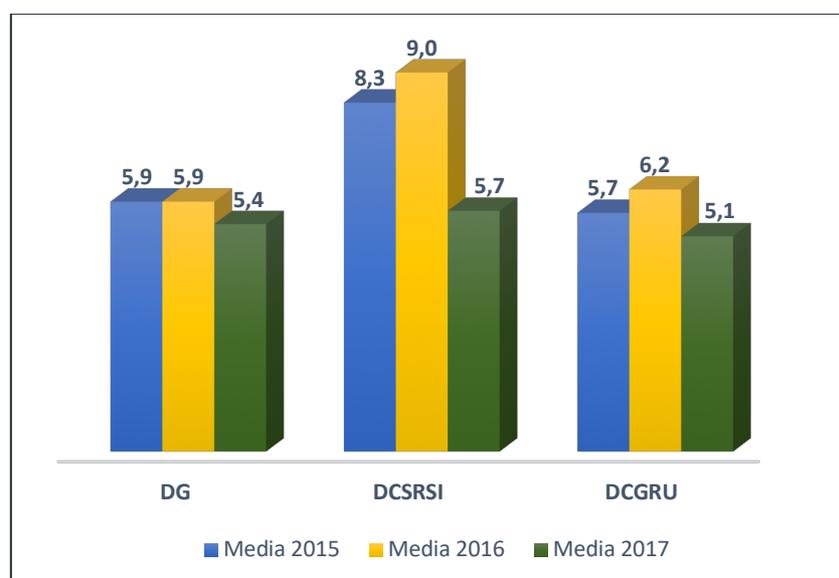


Fig. 8: Media obiettivi operativi nel triennio 2015-2017 per le tre Direzioni di primo livello

Si può notare un trend negativo sul numero di obiettivi operativi del 2017 per tutte le strutture delle tre Direzioni dovuto a una maggiore attenzione nell'assegnazione degli stessi che ha portato a un incremento della qualità a discapito della quantità. Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle variazioni sul numero di obiettivi operativi assegnati nel triennio a tutte le strutture della SAC, evidenziato anche nella figura 9, per singola Direzione.

Afferenza	Ufficio/Struttura	N. obiettivi 2015	N. obiettivi 2016	N. obiettivi 2017
Direzione Generale	Affari istituzionali e giuridici	6	7	7
	Comunicazione, Informazione e URP	6	7	6
	Contenzioso	3	5	5
	Controllo di Gestione	6	6	4
	Gestione documentale	6	8	7
	Internal Audit	3	5	5
	Misurazione della performance	6	7	6
	Programmazione finanziaria e controllo	11	6	6
	Relazioni EU e Internazionali	5	4	4
	Relazioni Internazionali	6	4	4
	Reti e sistemi informativi	12	11	10
	Segreteria Collegio Revisori dei conti	3	3	5
	Ufficio stampa	6	5	7
	Valorizzazione della ricerca	10	11	5
	Affari istituzionali e giuridici	6	7	7
	Totale		89	89

Afferenza	Ufficio/Struttura	N. obiettivi 2015	N. obiettivi 2016	N. obiettivi 2017
DCSRSI	Biblioteca	6	6	6
	DCSRSI	15	13	6
	Partecipazioni societarie	5	7	4
	Servizi generali	10	9	8
	Servizio prevenzione e protezione	10	12	6
	Supporto alla programmazione operativa	7	8	5
	Supporto e gestione del patrimonio edilizio	5	7	5
	Totale		58	62

Afferenza	Ufficio/Struttura	N. obiettivi 2015	N. obiettivi 2016	N. obiettivi 2017
DCGRU	Attività stragiudiziale e contratti di lavoro	n.d.	5	5
	Concorsi e borse di studio	8	8	6
	DCGRU	6	6	7
	Procedimenti disciplinari	3	6	5
	Programmazione, monitoraggio e statistiche	5	7	5
	Rapporti con le OO.SS.	5	5	4
	Stato giuridico e trattamento economico del personale	5	7	4
	Trattamento previdenziale	5	4	5
Totale		47	56	46

Tabella 5 - Andamento del numero di obiettivi operativi per singola strutture triennio 2015-2017

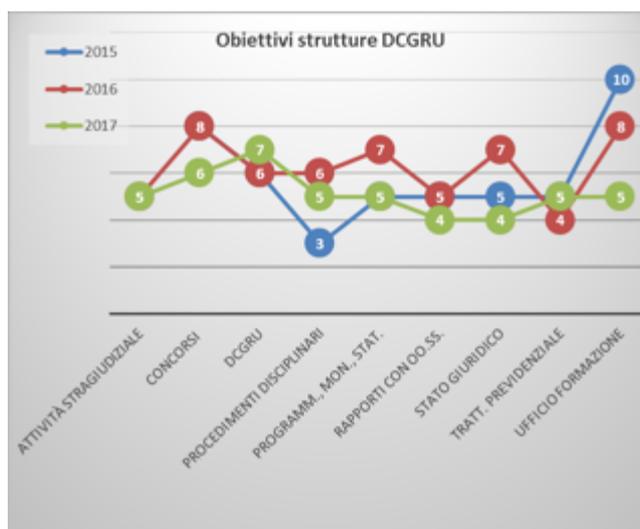
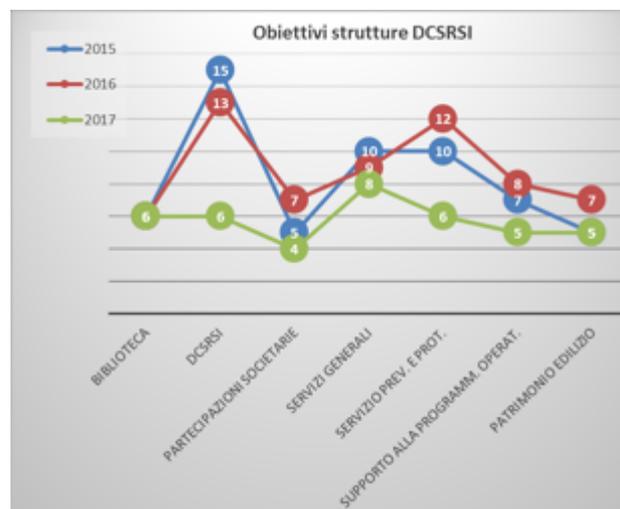
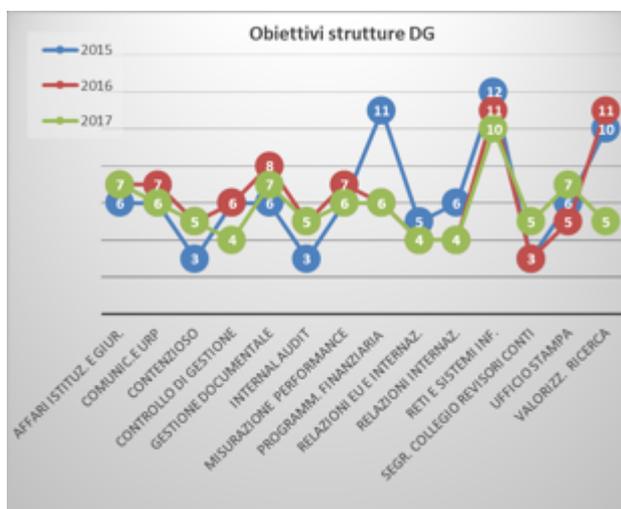


Fig. 9: obiettivi operativi per struttura e Direzione nel triennio 2015-2017

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 ancora da adottare.

Nelle more dell’adozione 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 dei due Direttori Generali susseguiti nell’anno 2017 non risulta ancora avanzata dall’OIV. Peraltro, 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 scaturirà dagli esiti della valutazione finale che l’OIV presenterà.

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:

- 3 dirigenti di II fascia di ruolo;
- 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 90.1%⁴ (per il raggiungimento dei soli obiettivi di struttura è del 92.9%⁴, mentre per i comportamenti è del 81.1%).

In tabella 6 i valori medi, divisi tra uffici dirigenziali e altre strutture, sono lievemente più alti per gli Uffici/strutture non 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	94.7	84.1	92.4
Altri Uffici/Strutture	91.6	79.1	88.5 ⁴

Tabella 6 – 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, 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

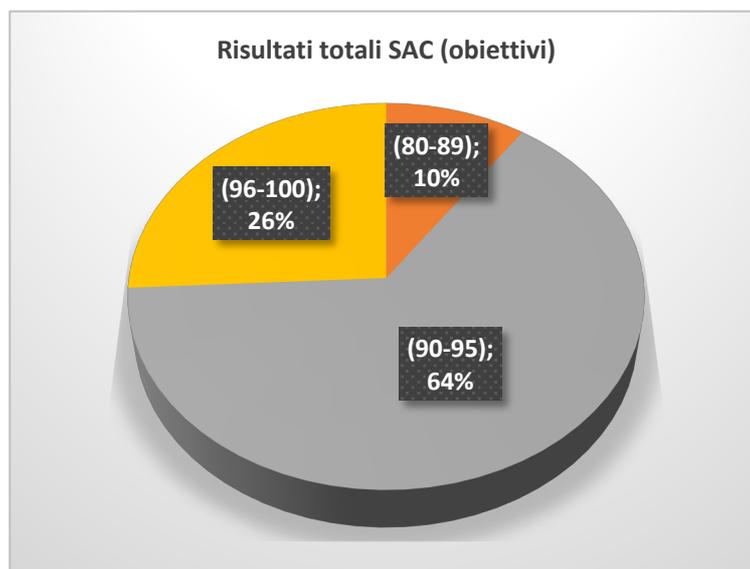


Figura 10 – Performance totale dei 30 uffici/strutture della SAC sul raggiungimento degli obiettivi assegnati

Si nota come la performance totale delle strutture della SAC, relativamente agli obiettivi assegnati, sia molto appiattita verso l'alto (con un 26% 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 Generale ha ottenuto i punteggi più elevati. Nessuna struttura, per il raggiungimento degli obiettivi, è stata valutata al di sotto del 90% in nessuna delle tre Direzioni.

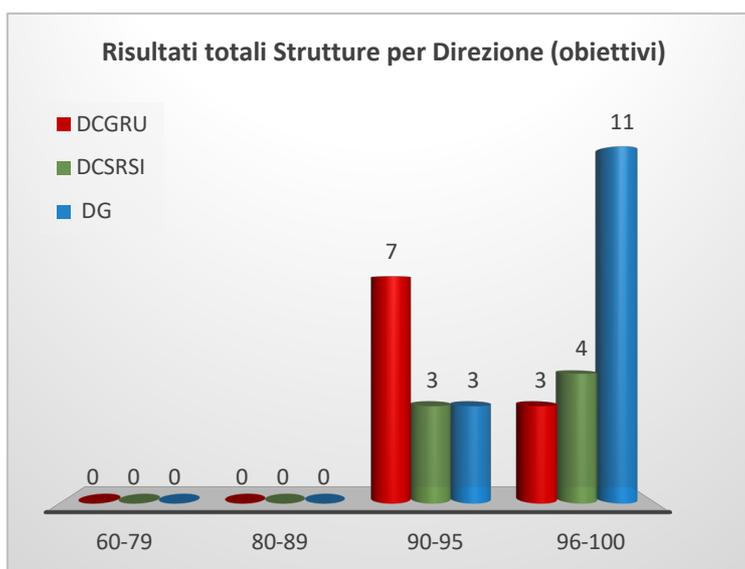


Fig. 11 - Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi. Numerosità strutture per fasce di valutazione e Direzioni

La performance sui singoli obiettivi operativi

Per avere un'idea sulla performance raggiunta dalle strutture sui singoli obiettivi operativi, al di là del loro peso nella valutazione complessiva di struttura, in figura 12 è mostrata la percentuale di obiettivi che sono stati conseguiti al di sotto dell'80%, tra l'80% e l'89%, dal 90% al 95% e tra 96% e il 100%. Come si può osservare, circa la metà degli obiettivi operativi sono stati raggiunti tra il 90% e il 95%, mentre solo un 3% è stato valutato sotto la soglia dell'80%, quindi con necessità di miglioramento dei risultati.

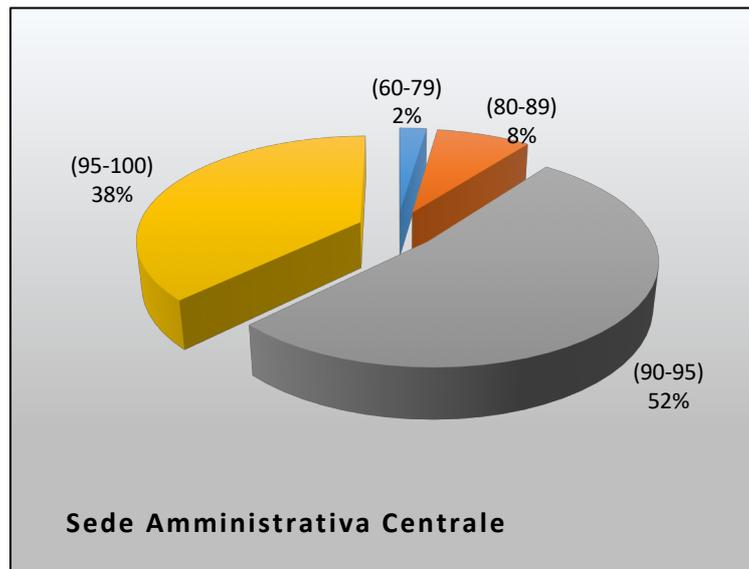
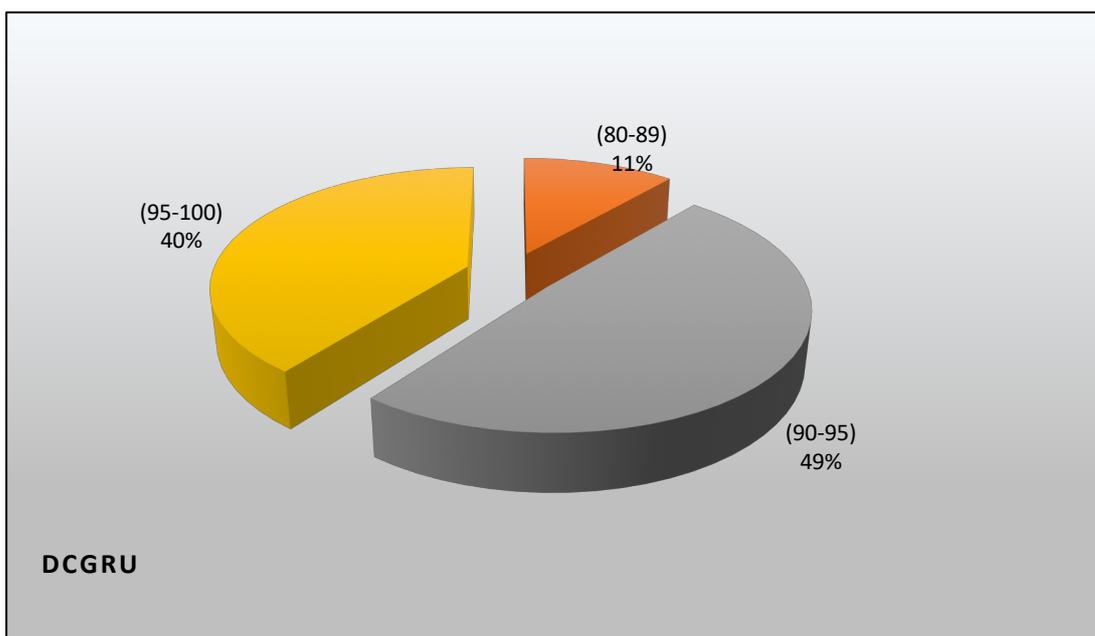


Fig. 12 - Percentuale di obiettivi operativi raggiunti per ogni fascia di punteggio dall'intera SAC

Il risultato generale può essere maggiormente compreso analizzando il contributo dato dagli uffici delle tre Direzioni (figura 13).



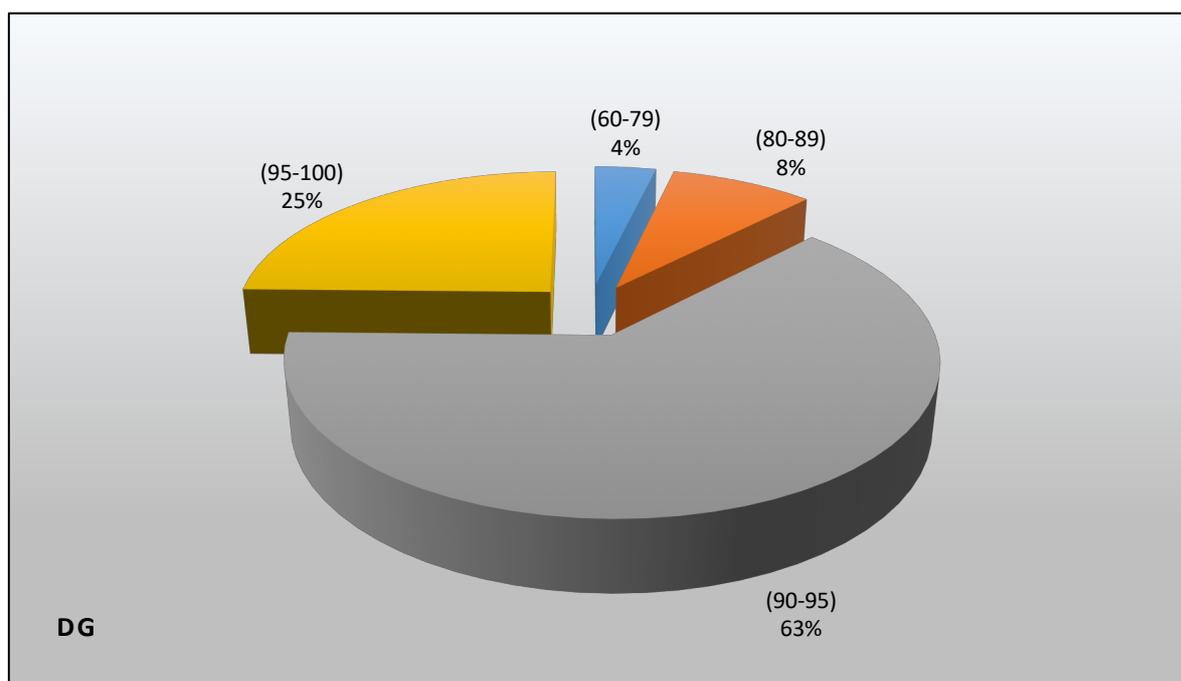
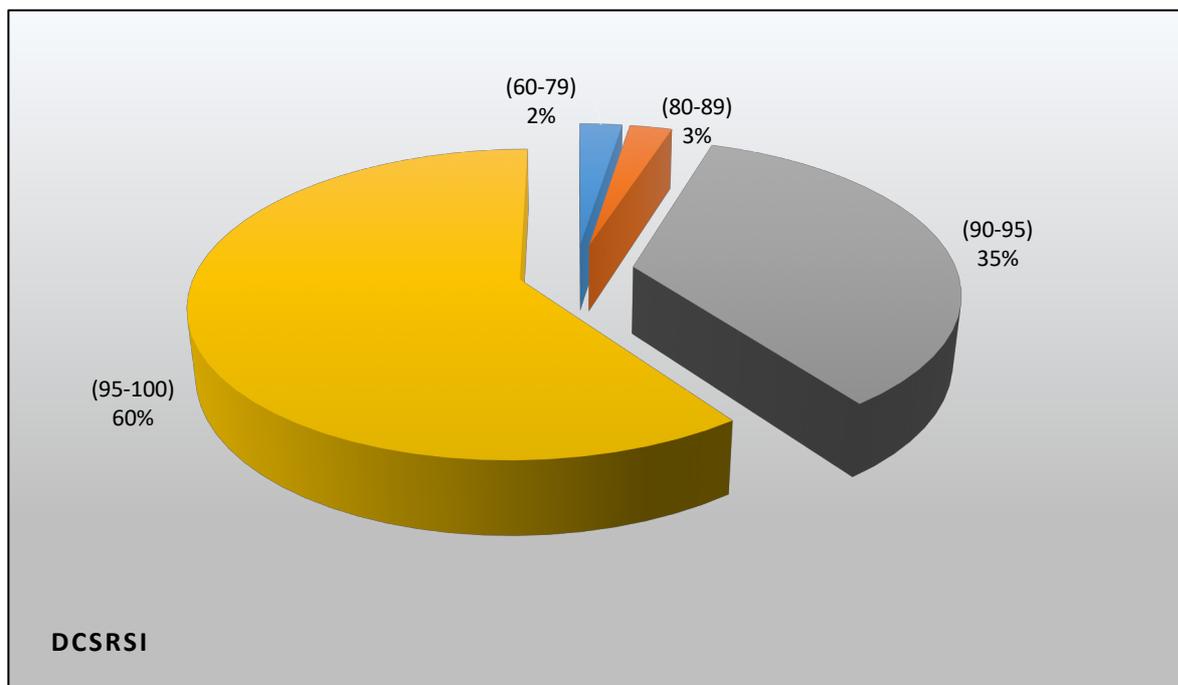


Fig. 13 – Percentuale di obiettivi operativi raggiunti per ogni fascia di punteggio per singola Direzione

L'unica Direzione in cui non ci sono stati obiettivi con punteggi al di sotto dell'80% è la Direzione Gestione Risorse Umane, dove circa la metà degli obiettivi è stata raggiunta quasi pienamente (tra il 90 e il 95%). Anche in Direzione Generale la grande maggioranza degli obiettivi è nella fascia 90-95%.

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 2017, il questionario è stato somministrato a circa 570 persone della sede centrale e sono stati elaborati 360 questionari (pari al 44,1% di quelli attesi).

Per quanto riguarda gli esiti della valutazione degli ambiti comportamentali, 23 persone sono state valutate rispetto alle 31 posizioni apicali previste dall'organigramma da parte del superiore gerarchico, dei pari e dei collaboratori, ottenendo la performance comportamentale riportata nella figura sottostante.

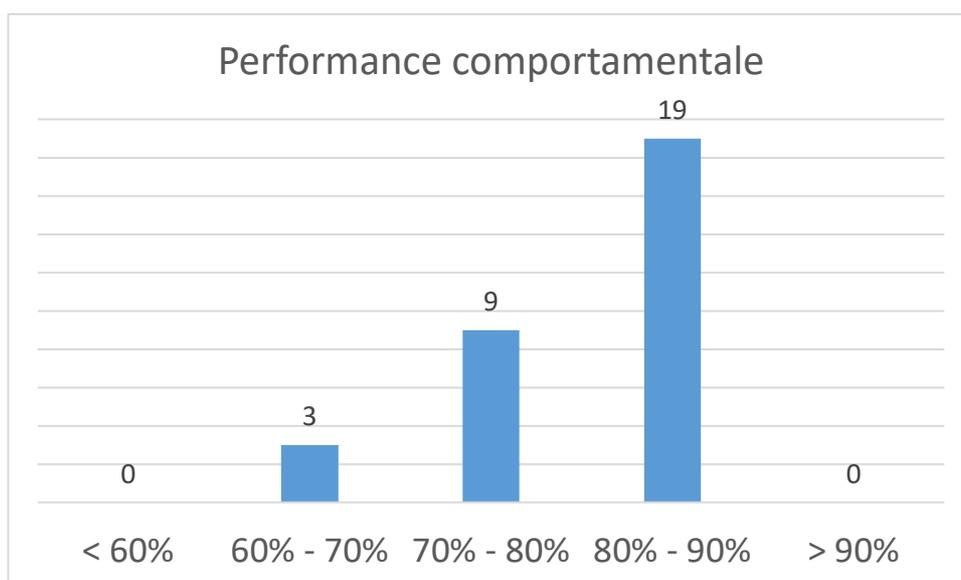


Fig. 14 - Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi comportamentali (soft skills).

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

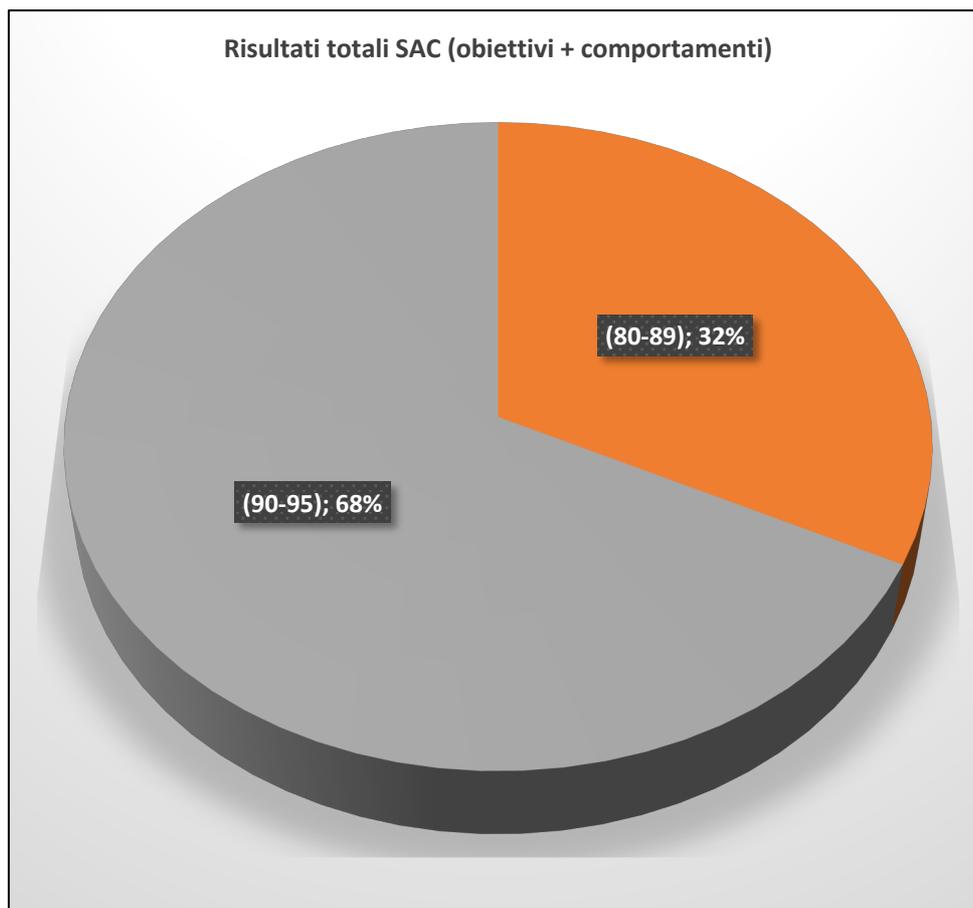


Fig. 15. Performance totale delle Strutture SAC (obiettivi+comportamenti)

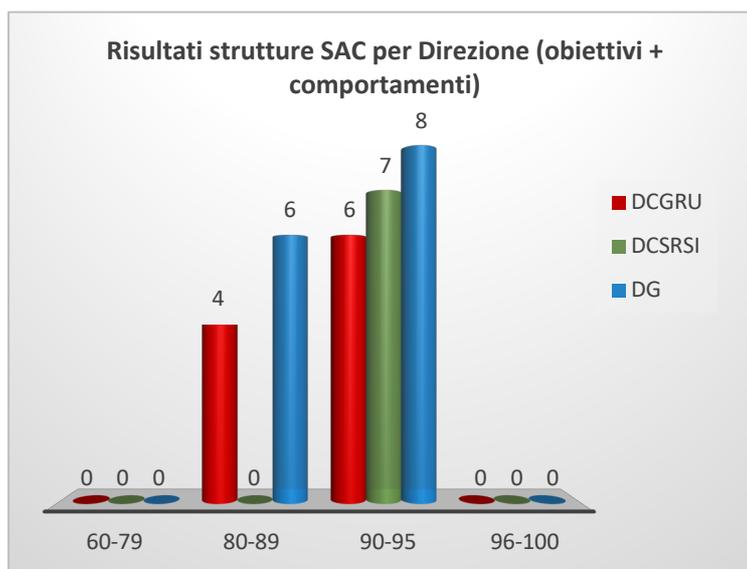


Fig. 16. Numerosità Strutture per Direzione con punteggi totali (obiettivi+comportamenti) nelle fasce di performance

Si può notare dalla Figura 15 come per il 68% 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	89,29
Biblioteca	DCSRSI	ALBERTO DEROSA	93,39
Servizio Prevenzione e Protezione	DCSRSI	GIANLUCA SOTIS	90,27
Partecipazioni Societarie e Convenzioni	DCSRSI	GIOVANNI DE SIMONE	92,95
Relazioni Internazionali	DG	VIRGINIA CODANUNZIANTE	87,08
Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti	DG	PAOLO COLLACCHI	92,41
Gestione Documentale	DG	MAURIZIO VITALE	89,84
Reti e Sistemi Informativi	DG	MAURIZIO LANCIA	91,12
Ufficio Stampa	DG	MARCO FERRAZZOLI	83,51
Misurazione della performance	DG	GIANPIERO RUGGIERO	87,61 ⁵
Valorizzazione della Ricerca	DG	ANGELO GRISANTI	87,12

Tabella 7 - Valutazione totale (obiettivi + comportamenti) delle Strutture di Particolare Rilievo della SAC

⁵ Conciliazione di II livello ancora in corso.

UFFICIO	AFFERENZA	DIR/RESP	VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE
Attività stragiudiziale e contratti di lavoro	DCGRU	MARIANO DIGIULIO	85,50
Rapporti con le OOSS	DCGRU	PIETRO PIRO	88,13
Formazione	DCGRU	STANISLAO FUSCO	93,25
Procedimenti Disciplinari	DCGRU	GIANLUCA FASANO	92,00
Controllo di Gestione	DG	GIANPIETRO ANGELINI	87,22
Contenzioso	DG	BARBARA CARDANI	85,89
Internal Audit	DG	ROBERTO TATARELLI	93,16

Tabella 8 - 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 2017 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 2017 ha visto per la prima volta la valutazione di tutti e 7 i Direttori di Dipartimento, la valutazione ha richiesto una puntuale attenzione all'omogeneizzazione e, al tempo stesso, alla contestualizzazione delle valutazioni in modo da rendere il processo equo e comparabile.

Per la valutazione dei Direttori di Istituto, titolari di contratto di diritto privato, sulla base di proprie verifiche e dei dati forniti dagli uffici dell'amministrazione centrale, la Commissione incaricata dal Presidente⁶, 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 di n. 93 Direttori.

⁶ Commissione istituita con Decreto del Presidente CNR – Prot. n. 51963 del 27 luglio 2016.

Di seguito si riporta l'elenco dei Direttori valutato suddivisi per Dipartimento di afferenza:

1. Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente: 10 Direttori
2. Scienze bio-agroalimentari: 9 Direttori
3. Scienze chimiche e tecnologie dei materiali: 14 Direttori
4. Scienze fisiche e tecnologie della materia: 11 Direttori
5. Scienze biomediche: 13 Direttori
6. Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti: 20 Direttori
7. Scienze umane e sociali, patrimonio culturale: 16 Direttori

Per i Direttori d'Istituto, passati da 83 soggetti valutati nel 2015 a un numero complessivo di 93 unità, si è trattato del quarto anno di valutazione. Il processo valutativo dei Direttori d'Istituto, anche per il 2017, rimane ancora in una fase di sviluppo e affinamento, motivo per il quale la Commissione ha stabilito di utilizzare metodi innovativi, anche in vista dei prossimi anni, specificando meglio il perimetro dei coefficienti legati a fattori di complessità gestionale, di responsabilità e rischio, di comunicazione della scienza.

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.

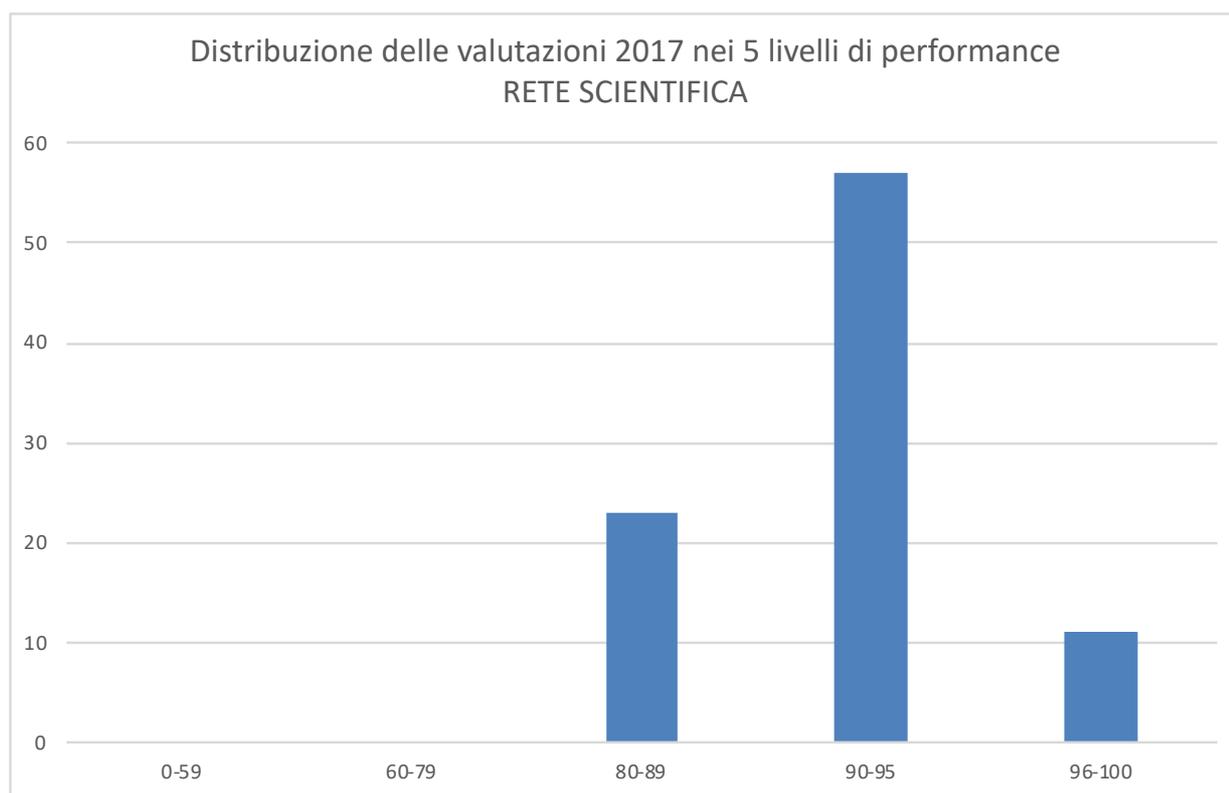


Figura 12 – Distribuzione delle valutazioni per livelli di performance – RETE SCIENTIFICA

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.

LIVELLI IV-VIII (CTER, Funzionari, Collaboratori, Operatori)

La mancanza di un organico sistema di valutazione, che contempli anche tali figure, di fatto, sta impendendo l'erogazione dei compensi per la produttività collettiva e individuale, stante anche il divieto di erogare siffatti compensi in assenza di rinnovo del contratto integrativo a livello di Ente (non potendosi più applicare quello stipulato in data 2 luglio 2008). Il perpetuarsi del blocco della contrattazione nazionale, peraltro, frena l'evolvere di meccanismi procedurali attraverso i quali sono valutate le prestazioni lavorative del personale tecnico-amministrativo.

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

Nel ricordare che l'Amministrazione ha provveduto, con l'adozione della delibera del C.d.A. 24 maggio 2017, n. 71, alla costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa per gli anni 2014-2017, con riferimento alla fase di certificazione, si fa presente che sono in corso degli approfondimenti da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, limitatamente al fondo per la dirigenza di seconda fascia.

L'accesso al sistema premiale, pertanto, e la conseguente corresponsione delle indennità di risultato, ove previste, sarà stabilito 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 del 28 luglio 2010, nonché di quanto prescritto all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75⁷.

Inoltre, si ricorda che l'articolo 27 del CCNL, siglato l'1 febbraio 2008, relativo al personale dell'area VII della dirigenza, con riferimento agli uffici retti *ad interim* da un dirigente del medesimo livello dirigenziale, prevede che *"il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito"*.

Si riportano, di seguito, le graduatorie finali delle valutazioni individuali, espresse in valori percentuali, sia per la dirigenza amministrativa sia per i direttori di dipartimento e di istituto titolari di contratto di diritto privato, con relativo numero di giorni di incarico svolto. Le valutazioni degli uffici retti *ad interim* dal Direttore Generale saranno definite al momento dell'approvazione della proposta di valutazione del vertice amministrativo che l'Organismo Indipendente di Valutazione avvanzerà.

⁷ 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."*

Esiti valutazioni 2017 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	<i>BRIGNONE G.</i>	365	92,28
Concorsi e borse di studio	<i>GABRIELLI A.</i>	90	93,01*
Trattamento previdenziale	<i>GRISANTI A.</i>	365	91,50

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	<i>GABRIELLI A.</i>	275	90,56*

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	<i>PRETI A.</i>	365	88,86
Programmazione finanziaria e controllo	<i>TATARELLI R.</i>	315	92,52
Servizi Generali	<i>ORRICO P.</i>	32	95,29

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	92,79
Comunicazione, informazione e URP	<i>BRIGNONE G.</i>	365	91,89
Supporto alla programmazione operativa	<i>GABRIELLI A.</i>	365	92,30

Concorsi e borse di studio	<i>GABRIELLI A.</i>	275	93,01*
Ufficio Sviluppo e gestione del patrimonio edilizio	<i>ORRICO P.</i>	355	93,92

* a decorrere dal 1°aprile 2017 la Dott.ssa Gabrielli ha assunto l'incarico di Dirigente di I Fascia della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane, ex art. 19 del d.lgs. n.165/2001

Esiti valutazioni 2016 Vertici Rete Scientifica – Direttori Dipartimenti e Istituti

DIPARTIMENTO	NOME DIRETTORE	Punteggio finale
DIPARTIMENTO SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA	SPINELLA ROSARIO CORRADO	95
DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI, PATRIMONIO CULTURALE	GILBERTO CORBELLINI	92
DIPARTIMENTO SCIENZE DEL SISTEMA TERRA E TECNOLOGIE PER L'AMBIENTE	FABIO TRINCARDI	92
DIPARTIMENTO SCIENZE BIO-AGROALIMENTARI	FRANCESCO LORETO	95
DIPARTIMENTO SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI	MAURIZIO PERUZZINI	95
DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE	TULLIO POZZAN	94
DIPARTIMENTO INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI	EMILIO FORTUNATO CAMPANA	95

AGROALIMENTARE (9):

IBBA	BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIA AGRARIA	CERIOTTI ALDO	93,92
IBBR	BIOSCIENZE E BIORISORSE	VENDRAMIN GIOVANNI GIUSEPPE	95,00
IBIMET	BIOMETEOROLOGIA	RASCHI ANTONIO	97,38
IPSP	PROTEZIONE SOSTENIBILE DELLE PIANTE	ACCOTTO GIAN PAOLO	92,92
ISA	SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE	D'AURIA SABATO	96,67
ISAFoM	SISTEMI AGRICOLI E FORESTALI DEL MEDITERRANEO	MATTEUCCI GIORGIO	90,33
ISPA	SCIENZE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI	LOGRIECO ANTONIO FRANCESCO	91,08
ISPAAM	SISTEMA PRODUZIONE ANIMALE IN AMBIENTE MEDITERRANEO	SCALONI ANDREA	93,75
IVALSA	VALORIZZAZIONE DEL LEGNO E DELLE SPECIE ARBOREE	CENTRITTO MAURO	93,33

SCIENZE BIOMEDICHE (13):

IBB	BIOSTRUTTURE E BIOIMMAGINI	MANCINI MARCELLO	88,59
IBCN	BIOLOGIA CELLULARE E NEUROBIOLOGIA	MAMMANO FABIO	87,92
IBFM	BIOIMMAGINI E FISILOGIA MOLECOLARE	GILARDI MARIA CARLA	87,75
IBIOM/IBBE	BIOMEMBRANE E BIOENERGETICA	PESOLE GRAZIANO	86,46
IBP	BIOCHIMICA DELLE PROTEINE	CORDA DANIELA	88,88
IEOS	ENDOCRINOLOGIA E ONCOLOGIA SPERIMENTALE "G. Salvatore"	DE FELICE MARIO	89,00
IFC	FISIOLOGIA CLINICA	IERSASI GIORGIO	91,17
IGB	GENETICA E BIOFISICA "Adriano Buzzati Traverso"	SIMEONE ANTONIO	90,08
IGM	GENETICA MOLECOLARE	BIAMONTI GIUSEPPE	89,25
IN	NEUROSCIENZE	MATTEOLI MICHELA	90,75
IRGB	"RICERCA GENETICA E BIOMEDICA"	CUCCA FRANCESCO	91,46
ISN	SCIENZE NEUROLOGICHE	CAVALLARO SEBASTIANO	94,92
ITB	TECNOLOGIE BIOMEDICHE	DE BELLIS GIANLUCA	93,75

SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI (14):

IC	CRISTALLOGRAFIA	SAVIANO MICHELE	87,25
ICB	CHIMICA BIOMOLECOLARE	DI MARZO VINCENZO	93,29
ICCOM	CHIMICA DEI COMPOSTI ORGANO-METALLICI	PERUZZINI MAURIZIO	89,75
ICMATE	CHIMICA DELLA MATERIA CONDENSATA E DI TECNOLOGIE PER L'ENERGIA	ARMELAO LIDIA	86,67
ICRM	CHIMICA DEL RICONOSCIMENTO MOLECOLARE	RIVA SERGIO	96,42
IMC	METODOLOGIE CHIMICHE	MANCINI GIOVANNA	86,88

IPCB	POLIMERI, COMPOSITI E BIOMATERIALI	CARFAGNA COSIMO	90,08
ISMAC	STUDIO DELLE MACROMOLECOLE	IANNACE SALVATORE	87,58
ISMN	STUDIO DEI MATERIALI NANOSTRUTTURATI	MUCCINI MICHELE	93,25
ISOF	SINTESI ORGANICA E LA FOTOREATTIVITA'	ZAMBONI ROBERTO	90,50
ISTEC	SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI CERAMICI	TAMPIERI ANNA	95,42
ISTM	SCIENZE E TECNOLOGIE MOLECOLARI	PSARO RINALDO	96,25
ITM	TECNOLOGIA DELLE MEMBRANE	GIORNO LIDIETTA	92,25
IPCF	PROCESSI CHIMICO-FISICI	VASI CIRINO SALVATORE	97,54

SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA (11):

IBF	BIOFISICA	PUSCH MICHAEL	90,88
IFN	FOTONICA E NANOTECNOLOGIE	RAMPONI ROBERTA	94,08
IMM	MICROELETTRONICA E MICROSISTEMI	FORTUNATO GUGLIELMO	90,92
INO	ISTITUTO NAZIONALE DI OTTICA	DE NATALE PAOLO	95,75
IOM	OFFICINA DEI MATERIALI	MORGANTE ALBERTO	90,08
ISASI	SCIENZE APPLICATE E SISTEMI INTELLIGENTI "EDUARDO CAIANIELLO"	FERRARO PIETRO	89,08
ISC	SISTEMI COMPLESSI	CONTI CLAUDIO	90,50
ISM	STRUTTURA DELLA MATERIA	AVALDI LORENZO	92,83
NANO	NANOSCIENZE	SORBA LUCIA	95,08
NANOTEC	NANOTECNOLOGIA	GIGLI GIUSEPPE	91,25
SPIN	ISTITUTO SUPERCONDUTTORI, MATERIALI INNOVATIVI E DISPOSITIVI	FERDEGHINI CARLO	91,67

INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI (20):

IAC	APPLICAZIONI DEL CALCOLO "Mauro Picone"	NATALINI ROBERTO	96,58
IASI	ANALISI DEI SISTEMI ED INFORMATICA "Antonio Ruberti"	RINALDI GIOVANNI	85,67
ICAR	CALCOLO E RETI AD ALTE PRESTAZIONI	DE PIETRO GIUSEPPE	95,75
IEIIT	ELETTRONICA ED INGEGNERIA DELL' INFORMAZIONE E DELLE TELECOMUNICAZIONI	TASCONE RICCARDO	94,92
IFAC	FISICA APPLICATA "Nello Carrara"	PINI ROBERTO	95,83
IFP	FISICA DEL PLASMA "Piero Caldirola"	LONTANO MAURIZIO GIUSEPPE	90,42
IGI	GAS IONIZZATI	ANTONI VANNI	96,88
IIT	INFORMATICA E TELEMATICA	LAFORENZA DOMENICO	90,25
IM	MOTORI	ROCCO VITTORIO	90,67
IMAMOTER	MACCHINE AGRICOLE E MOVIMENTO TERRA	CARLETTI ELEONORA	88,17
IMATI	MATEMATICA APPLICATA E TECNOLOGIE INFORMATICHE	PIETRA PAOLA LUISA MARIA	94,88
IMEM	MATERIALI PER L' ELETTRONICA ED IL MAGNETISMO	IANNOTTA SALVATORE	92,42
INSEAN	ISTITUTO NAZIONALE STUDI ED ESPERIENZE DI ARCHITETTURA NAVALE	CAMPANA EMILIO FORTUNATO	92,50
IRC	RICERCHE SULLA COMBUSTIONE	CHIRONE RICCARDO	93,92
IREA	RILEVAMENTO ELETTROMAGNETICO DELL'AMBIENTE	LANARI RICCARDO	92,67
ISSIA	STUDI SUI SISTEMI INTELLIGENTI PER L' AUTOMAZIONE	CACCIA MASSIMO	92,00
ISTI	SCIENZA E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE "Alessandro Faedo"	MONTANI CLAUDIO	92,08

ITAE	TECNOLOGIE AVANZATE PER L'ENERGIA "Nicola Giordano"	FRENI SALVATORE	97,42
ITC	TECNOLOGIE DELLA COSTRUZIONE	OCCHIUZZI ANTONIO	95,29
ITIA	TECNOLOGIE INDUSTRIALI E AUTOMAZIONE	TOLIO TULLIO ANTONIO MARIA	92,08

SCIENZE UMANE E PATRIMONIO CULTURALE (16)

IBAM	BENI ARCHEOLOGICI E MONUMENTALI	MALFITANA DANIELE	92,08
ICVBC	CONSERVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI	COLOMBINI MARIA PERLA	93,04
ILC	LINGUISTICA COMPUTAZIONALE "Antonio Zampolli"	MONTEMAGNI SIMONETTA	96,00
ILIESI	LESSICO INTELLETTUALE EUROPEO E STORIA DELLE IDEE	LAMARRA ANTONIO	93,00
IRCRES	RICERCA SULLA CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE	ROLFO SECONDO	96,67
IRISS	RICERCA SU INNOVAZIONE E SERVIZI PER LO SVILUPPO	MORVILLO ALFONSO	92,33
IRPPS	RICERCHE SULLA POPOLAZIONE E LE POLITICHE SOCIALI	BONIFAZI CORRADO	88,71
ISEM	STORIA DELL' EUROPA MEDITERRANEA	VERGA MARCELLO	93,25
ISMA	STUDI SUL MEDITERRANEO ANTICO	NASO ALESSANDRO	94,08
ISSIRFA	STUDI SUI SISTEMI REGIONALI FEDERALI E SULLE AUTONOMIE "Massimo Severo Giannini"	MANGIAMELI STELIO	88,83
ISSM	STUDI SULLE SOCIETA' DEL MEDITERRANEO	CAPASSO SALVATORE	96,08
ISTC	SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA COGNIZIONE	FALCONE ROSARIO	91,00
ITABC	TECNOLOGIE APPLICATE AI BENI CULTURALI	MAURIELLO PAOLO	90,83

ITD	TECNOLOGIE DIDATTICHE	BOTTINO ROSA	85,92
ITTIG	TEORIA E TECNICHE DELL'INFORMAZIONE GIURIDICA	FARO SEBASTIANO	94,83
OVI	OPERA DEL VOCABOLARIO ITALIANO	LEONARDI LINO	93,75

TERRA E AMBIENTE (10)

IBAF	BIOLOGIA AGRO-AMBIENTALE E FORESTALE	MASSACCI ANGELO	86,08
IGAG	GEOLOGIA AMBIENTALE E GEOINGEGNERIA	MESSINA PAOLO	91,50
IGG	GEOSCIENZE E GEORISORSE	PROVENZALE ANTONELLO	93,21
IIA	INQUINAMENTO ATMOSFERICO	PIRRONE NICOLA	94,17
IMAA	METODOLOGIE PER L' ANALISI AMBIENTALE	LAPENNA VINCENZO	84,17
IRPI	RICERCA PER LA PROTEZIONE IDROGEOLOGICA	GUZZETTI FAUSTO	89,75
ISAC	SCIENZE DELL' ATMOSFERA E DEL CLIMA	SABBIONI CRISTINA	89,00
ISMAR	SCIENZE MARINE	TRINCARDI FABIO	89,13

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

Il Responsabile PCT, nello svolgimento del proprio compito di sovrintendere il processo di applicazione delle norme sulla trasparenza, in modo particolare vigilando sul corretto funzionamento dell'intero meccanismo e monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione, ha attivato, nel corso del 2017, specifiche misure per sollecitare l'adempimento da parte sia degli Uffici/Strutture dell'Amministrazione centrale sia delle Strutture scientifiche.

Nell'ambito della costante attività di miglioramento della qualità dei dati pubblicati, si è proceduto ad arricchire la Intranet dell'Ente di ulteriori funzionalità, in particolare la possibilità di caricamento di dati e dichiarazioni da parte sia dei Dirigenti, Direttori e Responsabili della Sede Amministrazione Centrale sia dei Direttori di Dipartimento e Istituto, che permettono uniformità nella qualità dei dati pubblicati nonché un miglior monitoraggio sull'adempimento della tempistica di pubblicazione.

Sono stati effettuati monitoraggi costanti per verificare la corretta pubblicazione dei dati/informazioni mancanti nonché l'aggiornamento degli stessi. A valle di questa azione di monitoraggio sono stati tempestivamente sollecitati i singoli Uffici/Strutture dell'Ente, responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati come da matrice allegata al Ciclo Integrato Performance, Anticorruzione e Trasparenza 2017-2019.

Al fine di favorire la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa dell'Ente, sono state adottate specifiche misure; in particolare, si è provveduto ad una implementazione degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente come di seguito riportato:

- adeguamento estensione obbligo ex art. 14 ai titolari di posizioni organizzative con deleghe di funzioni dirigenziali;
- pubblicazione dell'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica per dirigenti e titolari di deleghe di funzioni dirigenziali;
- pubblicazione dei criteri delle commissioni di concorso e tracce scritte;
- pubblicazione dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici;
- integrazione delle informazioni richieste in materia di contratti pubblici in materia di lavori, servizi e forniture.

Con il supporto della Struttura tecnica “Reti e sistemi informativi”, è stato attivato un sistema di rilevazione degli accessi per la sezione Amministrazione Trasparente al fine di individuare e rendere disponibile nella sezione stessa l’indicatore del livello di interesse dei cittadini/utenti per i dati pubblicati. L’Ente, per le statistiche internet, utilizza il software open source AWStats che, con cadenza giornaliera, elabora tutti i log dei webserver del Portale CNR. Il nuovo sistema realizzato, completamente integrato nel Portale CNR, si pone come un livello intermedio. Anch’esso con cadenza giornaliera, individua tutte le URL dei documenti e delle pagine testuali presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente”, preleva dalla piattaforma AWStats i dati di accesso per ogni URL, e infine li registra distribuendoli per intervalli di tempo predefiniti. Questo processo permette quindi di avere un servizio dedicato in cui utenti opportunamente autorizzati possono monitorare in maniera semplice e rapida solo gli accessi delle URL di interesse già distribuiti per mese, intervallo di tempo ritenuto attualmente maggiormente significativo, avvalendosi anche di grafici generati automaticamente. Le statistiche, disponibili a partire da novembre 2015, rilevano nel 2016 circa 240 mila pagine visitate all’interno della sezione "Amministrazione Trasparente", che crescono nel 2017 fino a circa 455.000 con un picco tra il mese di settembre e ottobre. I dati, corredati da appositi grafici, sono pubblicati nella sezione alla pagina “Altri contenuti” – “Dati ulteriori”. Si prevede di proseguire l’analisi e l’elaborazione di reportistica per dar conto degli accessi anche a specifiche sottosezioni.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 90 del 27 giugno 2017, è stato adottato il “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.”. A seguito di questo regolamento nel 2017 sono pervenute 5 richieste di accesso civico “semplice”, che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati, e 3 richieste di accesso civico “generalizzato” relative alla scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi.

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 2017 sono pervenute all’Ente 16 segnalazioni. Di queste 7 hanno dato luogo all’avvio di un procedimento disciplinare mentre 2 all’avvio di un procedimento penale riconducibili all’art. 416c.p. (associazione a delinquere) e D.Lgs. 152/06 e D.L. 152/91 (traffico illecito di rifiuti e bonifica di siti inquinanti) nonché all’art. 353 c.p. (turbativa d’asta)

Il modello di gestione del rischio adottato nel PTPC 2017-2019 ha permesso l'introduzione del livello di rischio corruzione per singole fasi e non più per interi processi, in modo da individuare e differenziare all'interno di ogni singolo processo il livello di rischio di ogni singola fase al fine di introdurre misure preventive più mirate.

Tra le misure ulteriori che sono state attuate quelle che sono risultate più efficaci sono state l'attività di monitoraggio e controllo sul processo di protocollazione informatica, l'accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese; gli obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti; il rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti l'assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara.

In merito al rispetto del Codice di Comportamento dell'amministrazione si evidenzia che, nell'anno di riferimento, sono pervenute 16 segnalazioni che hanno dato luogo all'accertamento di 3 violazioni a cui ha fatto seguito l'irrogazione di altrettante 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, 2017-2019 del CNR*”. Si è tenuto conto anche della Relazione dell’OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 3 agosto 2017; dei documenti gestionali della Direzione Generale; dei lavori della Commissione incaricata della valutazione della performance organizzativo – gestionale della rete scientifica; della Relazione 2016 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.