

20 Maggio 2014

**ORGANISMO
INDIPENDENTE
VALUTAZIONE DEL
CNR**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2013**

(art. 14, comma 4, lett. a) d.lgs. n. 150/2009)

Indice

1. Presentazione
2. Il contesto generale
3. Il Piano della performance 2013-2015 e il Sistema di Misurazione e Valutazione:
 - Performance organizzativa
 - Performance individuale
 - Infrastruttura di supporto
4. Il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione
5. Benessere organizzativo e Premio per l'Innovazione
6. Definizione e gestione di standard di qualità
7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV
8. Proposte di miglioramento

1. PRESENTAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) redige la presente Relazione a rendiconto delle attività attuate dall'amministrazione e delle proprie iniziative intraprese nel corso del 2013, con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, al fine di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto presso il CNR, presentando anche proposte per sviluppare e migliorare il ciclo della performance.

Nella presente Relazione si da conto del grado di applicazione da parte del CNR delle linee guida, delle metodologie e delle delibere emanate dalla CIVIT.

La Relazione, dopo un'analisi del contesto generale entro il quale il CNR opera, mette in evidenza alcune considerazioni sulle problematiche di carattere legislativo e contrattuale e sui relativi problemi applicativi del decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Pubblici di Ricerca.

La Relazione prosegue con l'esposizione degli esiti del monitoraggio effettuato sui due principali documenti che l'amministrazione è tenuta a redigere: il Piano della Performance e il Programma per la Trasparenza. Quest'ultima tiene conto anche dell'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, in considerazione degli obblighi derivanti dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

L'ultima parte del documento, infine, propone una considerazione sui risultati finora raggiunti e alcune considerazioni sulle iniziative da adottare per il miglioramento del ciclo della performance 2015.

La Relazione è trasmessa al Presidente, al Direttore Generale e all'organo d'indirizzo politico-amministrativo. Si raccomanda la pubblicazione della presente Relazione, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2. IL CONTESTO GENERALE

In un contesto macroeconomico caratterizzato dalla perdurante difficile congiuntura economica, il Governo, insediatosi nella primavera del 2013, ha promosso l'adozione di provvedimenti legislativi finalizzati al contenimento della spesa pubblica, con inevitabili riflessi sull'operato delle pubbliche amministrazioni e, quindi, anche sull'attività del CNR.

In particolare il d.l. n. 69/2013 recante *“Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia”*, convertito dalla legge 9 agosto 2013 n. 98, contiene misure per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni e per il rafforzamento della *spending review*. È stato istituito un Comitato Interministeriale con attività di indirizzo e di coordinamento in queste materie; ai fini della razionalizzazione della spesa e del coordinamento della finanza pubblica, è stato nominato un Commissario straordinario con il compito di formulare indirizzi e proposte, anche di carattere normativo, con riferimento alle spese delle pubbliche amministrazioni, degli enti pubblici, nonché della società controllate direttamente o indirettamente da amministrazioni pubbliche che non emettono strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati.

Il d.l. 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha introdotto misure per migliorare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni attraverso, tra gli altri, una serie di provvedimenti che riguardano i concorsi e le assunzioni nel pubblico impiego e le consulenze.

La legge 27 dicembre 2013, n.147, legge di stabilità 2014, contiene misure per conseguire gli obiettivi di consolidamento dei saldi di finanza pubblica. Tra l'altro, le misure di razionalizzazione e di revisione della spesa pubblica prevedono un'ulteriore definizione degli obiettivi di *spending review*.

Nel corso del 2013, numerosi provvedimenti legislativi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione hanno inciso direttamente sulle competenze degli uffici e delle strutture dell'ente.

A seguito dell'entrata in vigore il 28 novembre 2012 della legge n. 190/2012, contenente *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, infatti, si sono susseguiti numerosi provvedimenti nella materia. In attuazione di importanti deleghe contenute nella legge anticorruzione, sono stati emanati i decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013.

Il d.lgs. n. 33/2013, recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, ha complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, non limitandosi alla sola ricognizione e al coordinamento delle disposizioni già adottate, ma introducendo nuovi obblighi e ulteriori adempimenti, estendendone l'ambito soggettivo di applicazione e disegnando anche un nuovo sistema di controlli e sanzioni. Inoltre, sono state ampliate le possibilità di controllo sociale sull'operato delle pubbliche amministrazioni, con il

riconoscimento del diritto all'accesso civico, azionabile da chiunque con riferimento a tutte le informazioni e ai dati per i quali esiste l'obbligo di pubblicazione.

In materia di trasparenza, inoltre, successivamente al d.lgs. n. 33/2013, sono intervenuti altri provvedimenti, quali il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 novembre 2013, che stabilisce criteri e modalità per la pubblicazione sul sito istituzionale delle pp.aa. degli atti e delle informazioni previste dalla legge in tema di trasparenza.

Il d.lgs. n. 39/2013, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”* è stato emanato al fine di evitare ogni possibile forma di interferenza o di commistione tra politica e amministrazione per prevenire fenomeni di corruzione e situazioni di conflitto di interesse o di contrasto con il principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa.

Inoltre, in attuazione delle previsioni contenute nella legge n. 190/2012 in materia di codice di comportamento dei pubblici dipendenti, è stato emanato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, contenente le regole di condotta alle quali si devono attenere tutti i pubblici dipendenti e che costituiscono, al tempo stesso, la base minima e indefettibile dei codici di comportamento che ciascuna amministrazione deve adottare tenendo conto di criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

Anche in materia di performance sono intervenute significative modifiche nel quadro normativo. Il citato d.l. n. 69/2013, ha modificato l'art. 13, comma 12 del d.lgs. n. 150/2009 e ha stabilito che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, vigilati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (art. 3, d.lgs. n. 150/2009) e in conformità ai poteri di indirizzo dell'Autorità ANAC-ex CIVIT (art. 13, comma 5, d.lgs. n. 150/2009).

Il citato d.l. n. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, ha previsto il trasferimento all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) delle competenze in materia di performance e il trasferimento al Dipartimento della funzione pubblica (DFP) delle competenze in materia di qualità dei servizi ma tale trasferimento di competenze è stato, successivamente, annullato in sede di conversione del decreto.

Da ultimo, si segnala il d.l. 95/2012 *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012, che all'art. 5, commi 11-11quinquies, ha introdotto importanti novità in merito all'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, sia per il personale dirigenziale sia per il resto del personale, con la previsione di un criterio nuovo per la determinazione delle fasce di merito, previste dall'art. 19 del d.lgs. 150/2009. Si ricorda, infatti, che proprio la rigidità della

norma sulle fasce di merito è stata una delle criticità più rilevanti, divenuta col tempo un vero e proprio “ostacolo”, nel percorso di cambiamento e rinnovamento.

Nel novero degli aspetti d’interesse generale si segnalano inoltre: il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70 *“Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell’articolo 11 del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135”*, il quale istituisce il Sistema unico di reclutamento e della formazione pubblica al fine di ottimizzare l’allocazione delle attività formative dei dirigenti e dei funzionari pubblici, garantendone l’eccellenza e l’interdisciplinarietà, il cui ambito di applicazione è rivolto alle amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e agli enti pubblici non economici.

Da ultimo si segnala lo schema di disegno di legge collegato alla Legge di Stabilità 2014 recante *“Delega al Governo in materia di istruzione, università e ricerca”*, discusso dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2013, il quale riporta i criteri direttivi della delega che, per quanto riguarda la materia della ricerca, semplificazione dell’organizzazione amministrativa e dei procedimenti, sono:

- 1. finanziamento della ricerca, con particolare riferimento alla verifica dei tempi procedurali, assicurando che gli stessi siano congruenti alla complessità oggettiva e soggettiva del procedimento e riduzione dei termini non congrui per la conclusione dei procedimenti, nonché uniformazione dei tempi di conclusione previsti per procedimenti tra loro analoghi;*
- 2. personale degli enti di ricerca, con particolare riferimento alla dirigenza e alle figure di ricercatore e tecnologo, per assicurare la corrispondenza tra lo stato giuridico e le funzioni svolte in materia di organizzazione e svolgimento della ricerca;*
- 3. adeguare la durata del Programma Nazionale della Ricerca alla programmazione europea in materia;*
- 4. gestione delle risorse finanziarie, in base a criteri di flessibilità nella destinazione nei limiti delle risorse assegnate e con l’introduzione di meccanismi di controllo successivo e valutazione dei risultati.*

Nonostante le difficoltà derivanti dal quadro generale descritto, che inevitabilmente rallentano l’attuazione del ciclo della performance, una serie di stimoli verso cambiamenti strutturali (culturali, comportamentali e procedurali) cercano faticosamente la propria applicazione, anche se va detto con franchezza, che è tutto il comparto “ricerca” che necessiterebbe maggiore attenzione e un più pregnante adeguamento alle proprie peculiarità intrinseche.

Ciò nonostante sono da valutare positivamente le iniziative poste in essere dal CNR e taluni cambiamenti procedurali che testimoniano di una “tensione” maggiore nell’assicurare l’applicazione della complessa riforma dettata dal decreto legislativo n. 150/09, nonostante i mutamenti strutturali che si avvicendano. Lo sforzo profuso, per mettere in pratica alcune delle indicazioni prescritte dal D. Lgs. n. 150/09, ha comportato che altre prescrizioni subissero degli stop o dei rallentamenti. Ciò è testimonianza della complessità di un insieme di riforme che, per la loro completa attuazione, necessitano ancora di investimenti, tempo e risorse.

3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2013-2015 E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Dopo alcuni anni di applicazione, l'esperienza fornisce indicazioni sulle opportunità di semplificazione e riduzione degli adempimenti relativi al ciclo della performance, la cui adozione comporterebbe una riduzione di costi e attività amministrative, con effetti positivi sul perseguimento delle stesse finalità normative.

La semplificazione o, dove possibile, l'eliminazione degli adempimenti appare necessaria sia in termini di sovrapposizione tra gli strumenti di programmazione e rendicontazione esistenti, sia in termini di differenziazione in relazione alle caratteristiche dimensionali delle amministrazioni.

Nel far presente che per il 2013 il CNR non ha formalmente adottato il Piano della Performance 2013-2015¹ l'OIV sottolinea di aver convenuto questa scelta con l'amministrazione, dettata dall'esigenza di assecondare un processo di riorganizzazione dell'amministrazione centrale e di estendere i processi di valutazione anche ai vertici della rete scientifica, ossia Direttori di Dipartimento e di Istituto.

L'OIV considera pertanto il 2013 come un "anno ponte" verso la transizione a un nuovo e più articolato sistema di misurazione e valutazione della performance.

Con il provvedimento del Direttore Generale n. 144/2013, di fine dicembre 2013, si è data esecuzione alla riorganizzazione, definendo una prima elencazione di competenze e funzioni degli uffici dirigenziali di II livello. Nel provvedimento è anche specificato che *"con successivo provvedimento si procederà all'assegnazione del personale agli uffici dirigenziali di II livello, alle strutture tecniche di particolare rilievo e agli uffici non dirigenziali."* L'OIV rileva che alla data odierna è tuttora in corso di aggiornamento il documento contenente la declaratoria delle competenze. D'altra parte, non è stato ancora emanato il provvedimento di assegnazione del personale agli uffici e strutture.

In considerazione dell'urgenza di puntualizzare la declaratoria di competenze e funzioni, nonché di assegnare risorse umane, stante la loro rilevanza ai fini dell'operatività del nuovo assetto organizzativo, l'OIV invita l'amministrazione e gli organi di vertice a procedere tempestivamente.

Si fa presente, inoltre, che il *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* che l'amministrazione, ai sensi dell'articolo 7 del d. lgs. n. 150/09, avrebbe dovuto adottare con apposito provvedimento, alla data odierna non risulta ancora formalmente adottato. L'OIV fa presente che quest'assenza del Sistema perdura oramai da diversi anni.

¹ L'assegnazione degli obiettivi 2013 è effettuata sulla base del Piano Performance 2012-2014, restando validi quelli approvati con deliberazione del CdA n. 4/2012.

Performance organizzativa

L'OIV del CNR, in un perdurante quadro generale di incertezza e indeterminatezza, dovuto alla combinarsi di diversi fattori, esterni (modifiche legislative, blocco della contrattazione, accordo governo-sindacati sulla produttività) e interni (assenza di un sistema di misurazione e valutazione, mancata adozione del Piano 2013-2015, riordino dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, nuovo organigramma, regolamenti, ecc.), ha stabilito, per il 2013, di non procedere con la valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa, stante anche la loro numerosità (circa 140 strutture) e la complessità di separare l'attività gestionale da quella scientifica.

L'OIV, tuttavia, è in grado di esprimere complessivamente un giudizio positivo sull'operato dell'amministrazione, in particolare per quanto riguarda:

- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei prodotti della ricerca;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi;
- l'ottimizzazione dei procedimenti amministrativi, attraverso processi sempre più avanzati di dematerializzazione e di riduzione dei tempi;
- la partecipazione attiva dei dipendenti e un maggiore coinvolgimento degli stakeholder;
- il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Permangono lentezze procedurali in merito sia all'adozione di piani e programmi sia alla loro attuazione, ovvero alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti. Ciò è dovuto a problematiche esterne all'amministrazione che discendono dalla sovrapposizione temporale tra documenti di programmazione di varia natura (ad esempio, Piano Triennale delle Attività, Bilancio di previsione, Piano della Performance, ecc.). In tal senso l'OIV concorda con la posizione dell'ANAC che ha suggerito *“l'opportunità di semplificazione e riduzione degli adempimenti relativi al ciclo della performance, la cui adozione comporterebbe una riduzione di costi e attività amministrative, con effetti positivi sul perseguimento delle stesse finalità normative.”*

L'auspicio che questo Organismo formula è che le criticità emerse in fase di definizione del Piano della Performance, che precede la redazione del Piano stesso, possano essere superate grazie all'apporto e al dialogo con il personale degli uffici e dei servizi coinvolti.

Il suggerimento che l'OIV avanza, per superare alcune di queste criticità, è quello di prevedere un momento di condivisione comune tra tutto il personale direttivo dell'Amministrazione Centrale, attraverso una sorta di *“Conferenza unificata dei direttori/dirigenti”*.

Performance individuale

Il richiamo al “*Sistema di valutazione*” è fondamentale per capire la cornice entro la quale si dovrebbe collocare la valutazione individuale.

L’articolo 7 del d. lgs. n. 150/09 dispone che ciascuna amministrazione pubblica dovrebbe essere in grado di procedere a una valutazione annuale della prestazione lavorativa di ciascun dipendente, sia esso personale dirigenziale o altro personale.

L’articolo 9 del d. lgs. n. 150/09 regola gli ambiti di misurazione e valutazione della prestazione individuale, sia per i dirigenti sia per il resto del personale.

Come nel caso di altri Enti di ricerca, il CNR non applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa di problemi applicativi dell’articolo 74, comma 4, del d. lgs. n. 150/09 e per l’assenza di linee guida in materia. Ricordato quanto richiesto dalla normativa, si ritiene opportuno sottolineare che non risulta ancora formalizzato alcun atto di indirizzo congiunto ANAC-ANVUR in grado di sciogliere i nodi derivanti dall’applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM² del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del citato articolo 74, comma 4.

Si rileva che, allo stato attuale, solo la dirigenza amministrativa, di livello generale e non, è valutata ai fini dell’erogazione della retribuzione di risultato, mentre per il restante personale non sono previste forme di “premierità” legate al risultato, se non le somme erogate a titolo di “produttività” per i livelli IV-VII.

Non si può omettere, a tal proposito, un aspetto critico che caratterizza l’intero processo, ossia come far convivere gli aspetti applicativi del Piano della Performance, in termini di riconoscimento del merito e dell’incentivo economico, con l’impatto delle disposizioni legislative sul fronte della limitazione sul tetto degli stipendi e sul blocco del salario accessorio, con conseguenze dirette sulla fase di rinegoziazione della contrattazione integrativa.

Indicativo, a tal proposito, è il caso di ricercatori e tecnologi incaricati di svolgere funzioni dirigenziali per le quali, come ricordato, non esiste una retribuzione di risultato ma verso i quali, come risulta dal provvedimento del Direttore Generale n. 145 del 31.12.2013, è stato disposto che *“tutti gli incarichi degli uffici dirigenziali e delle strutture di particolare rilievo, conferiti ai dirigenti e facenti funzione, sono attribuiti sulla base delle precedenti disposizioni che qui si confermano per il limitato periodo di riferimento, fatta salva la sospensione della corresponsione dell’indennità ex art. 22 del DPR n. 171/1991 in attesa dei necessari approfondimenti sui termini della sua applicabilità.”*

² L’articolo 14, comma 2, del DPCM recita: “L’ANVUR, d’intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi”.

Al riguardo, in attesa di conoscere gli esiti degli approfondimenti in corso, l'OIV consiglia un'azione coordinata fra i vertici degli EPR, anche a livello politico, per il mantenimento delle indennità di cui all'art. 22 del DPR 171/91³ e, più in generale, per la difesa di modelli organizzativi coerenti con le peculiarità degli EPR che, per la natura stessa dei compiti istituzionali loro attribuiti per legge, si differenziano profondamente dal resto delle Pubbliche Amministrazioni.

In alternativa al mantenimento dell'indennità così com'è, l'OIV invita l'amministrazione a procedere con una verifica di fattibilità giuridico-amministrativa in merito alla possibilità di utilizzare la somma, non più erogata a titolo d'indennità di direzione, come corresponsione di una cifra in denaro da collegare alla prestazione individuale.

Verificata la percorribilità di tale proposta, in caso di favorevole accoglimento in sede di contrattazione integrativa, la modifica consentirebbe di:

- colmare una lacuna che, allo stato attuale, vede solo la dirigenza amministrativa essere valutata ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, mentre per il restante personale non sono previste forme di "premieria" legate al risultato;
- rafforzare il percorso di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, garantendo la selettività nelle progressioni di carriera, la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali.

Pur in assenza di un organico "Sistema", l'amministrazione basa il proprio processo di valutazione individuale su criteri presenti in diversi atti e provvedimenti previgenti, così come riportati di seguito:

PERSONALE CNR DA VALUTARE	ATTI E PROVVEDIMENTI INTERNI
Direttore Generale	Proposta annuale dell'OIV e delibera C.d.A.
Direttori di Dipartimento e di Istituto	Delibera C.d.A. n. 16/2014, che definisce i parametri e gli ambiti per la valutazione ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato
Dirigenti amministrativi	Delibera Giunta Amministrativa n. 757/1998, che definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per la sola dirigenza amministrativa
Altro personale con incarico di direzione di uffici e di responsabilità di strutture	Utilizzo, per analogia, della suddetta delibera n. 757/1998 (pur in assenza di una "retribuzione di risultato")
Ricercatori e Tecnologi (I-III livello)	<i>L'amministrazione attende l'esito degli incontri in corso tra ANVUR/ANAC per conoscere i criteri di valutazione</i>
Resto del personale (IV-VII livello)	Circolari n. 24/2010 e n. 15/2013 con le quali sono stati regolati i procedimenti per l'attribuzione dei compensi di produttività, rispettivamente per gli anni 2008-2010 e 2011-2012

³ L'articolo 22 del DPR 171/91 recita: "Al personale dei livelli professionali I, II e III dei profili di ricercatore e di tecnologo potrà essere attribuita un'indennità per la direzione di strutture tecniche e scientifiche previste negli ordinamenti delle istituzioni e degli enti di ricerca ... (omissis)...in misura non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare iniziale del livello professionale di appartenenza."

L'OIV sollecita l'Ente, anche per quest'anno, a compiere una verifica sull'utilizzo dei criteri, in particolar modo quelli più datati, ai fini di una loro sistematizzazione ed eventuale aggiornamento, anche alla luce della nuova organizzazione dell'amministrazione centrale.

In particolare si evidenzia la necessità di procedere con l'adeguamento del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente (CCNI) stipulato in data 2 luglio 2008, che, alla luce dell' art. 65 del d. lgs. 150/2009, ha cessato la sua efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sarebbe più ulteriormente applicabile. Si sollecita, a tal proposito, la predisposizione di un nuovo Contratto Integrativo di Ente e l'avvio del negoziato finalizzato alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo da prevedere in tempi brevi.

Infrastruttura di supporto

Il ciclo della performance è gestito con l'ausilio dei comuni applicativi informatici. L'applicativo informatico adottato appare, per il momento, inadeguato al compito e non proporzionato alle dimensioni della struttura e al numero di persone da valutare.

Le valutazioni riguardanti il personale non confluiscono in un unico database; peraltro le informazioni sulla verifica delle prestazioni rese, compiuta per l'erogazione dei compensi di "produttività", non sono facilmente reperibili. Ciò non consente di effettuare con facilità analisi dei dati ed elaborazioni di statistiche e serie storiche, stante anche l'eccessiva onerosità nella fase di raccolta dei dati.

In previsione dell'adozione di un Sistema di valutazione, quest' OIV sottolinea l'esigenza, ormai urgente, di utilizzare software gestionali, da integrare anche con quelli disponibili sul mercato, appositamente dedicati alla valutazione delle prestazioni lavorative individuali.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

I recenti e innovativi provvedimenti legislativi in materia di trasparenza e anticorruzione hanno introdotto nuovi adempimenti a carico delle amministrazioni e verifiche della loro attuazione da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Tali disposizioni, che rispondono a significative aspettative dei cittadini, hanno contribuito ad accrescere la quantità degli adempimenti, che si aggiungono a quelli precedenti, con le connesse responsabilità dirigenziali. La successiva stratificazione degli obblighi a carico delle amministrazioni e degli OIV tende, però, a sottovalutare il loro costo-opportunità, l'esistenza di un *trade-off* tra qualità e quantità delle informazioni disponibili e le conseguenze che ne possano derivare sull'efficacia stessa delle disposizioni.

In riferimento al tema "trasparenza" nel CNR, si fa presente che è stato adottato e pubblicato il **Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 ed è stato nominato il nuovo Responsabile della Trasparenza nella persona del Direttore Generale, dott. Paolo Annunziato.**

In particolare, nei primi mesi del 2013, l'Amministrazione ha provveduto a:

- adottare il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 (delibera di C.d.A. n. 31/2013 del 25.03.2013);
- nominare il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione, con decreto del Presidente CNR (prot. AMMCNT-CNR N. 0019964 del 05.04.2013);
- attivare la sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente".

Nel corso del 2013, l'OIV ha proceduto con il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione redigendo relative attestazioni in cui sono stati riportati i dati già pubblicati dall'amministrazione.

Dopo una fase iniziale di progettazione della sezione del sito e di sistematizzazione dei dati raccolti, a seguito di sollecitazioni pervenute dall'Autorità ANAC, sostenute da questo OIV, la situazione appare notevolmente più dinamica e fluida grazie alla costituzione di uno specifico Gruppo di lavoro⁴ incaricato di collaborare e fornire il proprio supporto per l'esecuzione degli adempimenti del Responsabile della Trasparenza.

Sul finire dell'anno si è registrata, quindi, un'intensa attività di pubblicazione dei dati e alla data odierna risultano presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" il 60% del totale dei dati richiesti.

5. BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREMIO PER L'INNOVAZIONE

Nel corso del 2013 l'amministrazione ha svolto il "Premio per l'Innovazione", organizzato sotto forma di bando di concorso, quale principale iniziativa in risposta alla prima indagine sul benessere organizzativo realizzata nel 2012.

⁴ Il Gruppo di lavoro risulta costituito con Provvedimento del Direttore Generale n. 244/2013 (prot. AMMCNT-CNR n. 0008132 del 31.01.2014)

Il concorso, riservato alla comunità interna del CNR, è stato aperto alla partecipazione di tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, agli assegnisti, borsisti, associati e a quanti, a vario titolo, svolgono la propria attività in favore dell'Ente.

La competizione ha visto una larga partecipazione, con un totale di 59 proposte pervenute e un coinvolgimento di 189 partecipanti di cui, 106 uomini e 83 donne.

Alternando a rotazione "Indagine benessere" e "Premio per l'innovazione" l'amministrazione e l'OIV hanno voluto intraprendere un percorso virtuoso di "ascolto-partecipazione pro attiva", come strategia per convogliare energie positive verso l'individuazione di soluzioni tese a migliorare alcuni aspetti della vita lavorativa nell'Ente.

Si ricorda, infine, che nel corso del 2013 l'Autorità ANAC ha aggiornato e pubblicato sul proprio sito⁵ i modelli di questionario sulla cui base gli OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009, devono curare, annualmente, la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del sistema di valutazione.

Il modello fornito sarà la base di partenza per la predisposizione di un nuovo questionario, da sottoporre a tutti i dipendenti, nel corso della seconda indagine sul benessere organizzativo che l'OIV del CNR ha intenzione di realizzare nella seconda metà del 2014, presumibilmente per il mese di ottobre.

6. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'Ente non si è ancora dotato di uno specifico documento di definizione degli standard di qualità. Ciò non è ascrivibile a negligenza, ma alla concomitanza di alcuni fattori: le attività svolte dall'Ente sono molto differenti e soggette a incremento e revisione continua; la collettività interessata è troppo vasta e differenziata e di per sé molto meno specifica di quella tipica, ad esempio, di un ente locale e di un ente previdenziale. È comprensibile per un Ente di ricerca che la definizione di standard relativi a una simile attività risulti molto complessa. Tuttavia si osserva che alcuni Istituti dell'Ente sono certificati con standard di qualità ISO e che l'Amministrazione si sta adoperando per predisporre mappature di processi e di procedure analitiche, che riservino estrema attenzione alla cura del rapporto col cliente/utente. Si ritiene, quindi, che l'Ente sia in grado di mutuare dall'elaborazione delle suddette mappature, nonché dalla descrizione delle proprie procedure, tutti gli elementi su cui basare questo intervento.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Gli elementi, dei quali l'OIV ha tenuto conto nella stesura della presente relazione, risultano dalla documentazione prodotta dall'Amministrazione (verifica dei provvedimenti e delle delibere, esame di documentazione e di rapporti, analisi di dati ecc.). In particolare, si è proceduto alla verifica sul grado di attuazione del Programma per la Trasparenza, a colloqui diretti con i vertici amministrativi alla consultazione del sito istituzionale del CNR.

⁵ http://www.anticorruzione.it/?page_id=7923

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La presente sezione sintetizza alcune raccomandazioni, già anticipate nel corso della presente Relazione, che questo OIV avanza all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e racchiude alcuni suggerimenti migliorativi, da approfondire anche in successive occasioni. I suggerimenti migliorativi sono proposti a fronte di specifiche criticità riscontrate o semplicemente a titolo di azione di miglioramento della *governance* complessiva.

In particolare, l'OIV suggerisce:

- a) un adeguato investimento, con incremento di risorse umane e risorse economiche, da destinare al potenziamento dell'infrastruttura informatica di supporto al ciclo di gestione della performance;
- b) di erogare specifica formazione al personale coinvolto nei processi valutativi (c.d. valutatori) e al personale chiamato a utilizzare i nuovi applicativi informatici;
- c) l'adozione, con apposito provvedimento, del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", organizzativa e individuale, in cui ricomprendere anche la valutazione dei vertici della rete scientifica (direttori di istituto e direttori di dipartimento);
- d) il monitoraggio, con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dell'impatto della valutazione in termini di piani di miglioramento individuali (feedback a 360°);
- e) la stesura del Piano della Performance 2015-2017, in stretto collegamento con la programmazione economico finanziaria e l'allocazione delle risorse, che definisca ex-ante gli obiettivi che si intendono raggiungere, con i relativi pesi, valori attesi di risultato e indicatori, che comprenda anche i vertici della rete scientifica nella sua articolazione territoriale;
- f) la revisione degli atti interni riguardanti i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza amministrativa in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati della valutazione;
- g) la realizzazione di attività di comunicazione e condivisione con i direttori/dirigenti sulle misure organizzative e sulle azioni necessarie all'attuazione del Piano della Performance e del Programma per la Trasparenza;
- h) la predisposizione di un nuovo Contratto Integrativo di Ente e l'avvio dell'iter di sottoscrizione.