

ROMA, 18.11.2022

GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2023

Procedure e Linee Guida

Indice

1. Premessa.....	3
2. Tempistiche generali di attuazione	3
3. Programmazione 2023.....	4
3.1 Definizione di obiettivo	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Caricamento degli obiettivi all'interno del sistema informatico SIGeO (VALUTATI)	5
3.3 Validazione degli obiettivi proposti all'interno di SIGeO (VALUTATORI)	6
4. Rendicontazione 2022 (VALUTATI).....	6
5. Valutazione 2022 (VALUTATORI).....	7
6. La gestione amministrativa del Ciclo della Performance	7

1. Premessa

Come ogni anno, il Consiglio Nazionale delle Ricerche sulla base del d.lgs. 150/2009 è chiamato a effettuare una programmazione degli obiettivi di Ente, di strutture e individuali per tutte quelle figure previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con deliberazione n. 202/2021 del 21.12.2021. Nelle more dell'eventuale aggiornamento del sistema entro il 31.12.2022, si rende necessario l'avvio della programmazione obiettivi 2023.

All'interno del ciclo della performance si identificano quattro fasi principali:

- Fase di programmazione nella quale vengono definiti gli obiettivi con pesi, indicatori e risultati attesi specifici che si conclude con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del "Piano Integrato della Performance";
- Fase di monitoraggio e di gestione che ha avvio con il provvedimento del Direttore Generale di assegnazione definitiva degli obiettivi (entro 30gg dall'approvazione del Piano Integrato) e, nella quale vengono, se necessario nel corso dell'anno, effettuate richieste di modifica e/o integrazioni agli obiettivi;
- Fase di rendicontazione nella quale vengono rendicontati gli obiettivi;
- Fase di valutazione che avviene a conclusione della fase di rendicontazione e le cui risultanze vengono inserite all'interno della "Relazione sulla Performance". La fase di valutazione dà luogo all'accesso al sistema premiale, ove previsto, a valle dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della "Relazione sulla Performance", una volta validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione del CNR.

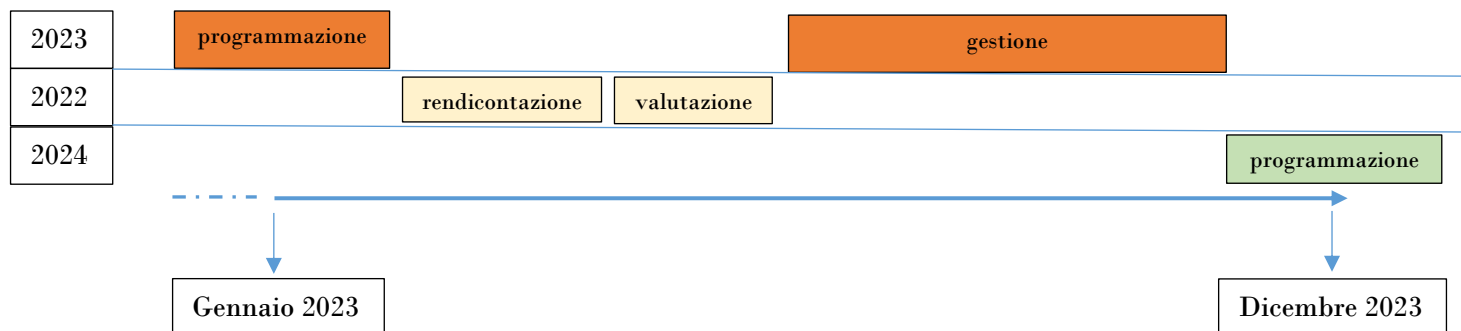
2. Tempistiche generali di attuazione

Il CNR, seppur prevedendo le diverse fasi illustrate come consequenziali, ritiene opportuno seguire una logica, nel rispetto della normativa vigente, che eviti la sovrapposizione di una o più fasi. Pertanto, le tempistiche generali per le suddette fasi sono, in ordine temporale, le seguenti:

FASE	INIZIO	FINE
<u>Fase di programmazione (anno X)</u>	Dicembre (anno X-1)	Prima metà Gennaio (anno X)
<u>Fase di rendicontazione (anno X-1)</u>	Febbraio (anno X)	Marzo (anno X)
<u>Fase di valutazione (anno X-1)</u>	A conclusione della fase precedente	Entro 30 giorni dall'inizio
<u>Fase di monitoraggio e di gestione (anno X)</u>	Maggio (anno X)	Novembre (anno X)
....		

Le tempistiche, così definite, portano la gestione della performance a essere un ciclo continuo nel quale, dopo una fase di programmazione dell'anno nuovo, si procede alla rendicontazione e valutazione dell'anno precedente, per poi, successivamente, gestire l'anno corrente.

Nello specifico per l'anno 2023, le fasi si susseguiranno come segue:



3. Programmazione 2023

Per la programmazione 2023 sarà obbligatorio, per tutti i Direttori/Dirigenti/Responsabili, in fase di proposta degli obiettivi, distinguere nella proposta gli OBIETTIVI DI STRUTTURA (da un minimo di due a un massimo di quattro) e gli OBIETTIVI INDIVIDUALI DI STRUTTURA (da un minimo di due a un massimo di quattro).

A far data dal 18.11.2022 e fino al 28.11.2022 sarà presente all'interno dell'intranet CNR, la procedura per la programmazione 2023. La procedura riguarderà tutte le figure apicali del CNR sia in qualità di valutati che di valutatori. I Direttori di Dipartimento (valutati e valutatori), i Direttori di Istituto (valutati), i Dirigenti (valutati e valutatori), i Responsabili di Unità (valutati), nonché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dalla Trasparenza (valutato), il Responsabile della Transizione Digitale (valutato), il Mobility Manager (valutato), Responsabile Gestione Documentale (valutato) ed Energy Manager (valutato).

Ogni figura apicale, così come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente in vigore, dovrà concordare i propri obiettivi con il proprio valutatore. Il Direttore Generale provvederà successivamente all'eventuale modifica e integrazione degli stessi sulla base delle linee e degli obiettivi strategici dell'Ente. Per il Responsabile della Corruzione e della Trasparenza e il Responsabile della Transizione Digitale, gli obiettivi saranno definiti con gli Organi di Vertice dell'Ente, per il Mobility Manager, Responsabile Gestione Documentale ed Energy Manager con il Direttore Generale.

3.1 Definizione di obiettivo (Cfr. Delibera Cda 202/2021)

Le caratteristiche comuni a tutti gli obiettivi individuati sono: la rilevanza e la pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; la specificità e la misurabilità in termini concreti e chiari; la riferibilità a un arco temporale determinato corrispondente a un anno; la misurabilità rispetto ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con le amministrazioni analoghe; la confrontabilità con i risultati dell'amministrazione stessa all'anno precedente; la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

- un obiettivo è definito attraverso un indicatore (entità che viene misurata), una metrica (è l'unità di misura con la quale viene misurato un obiettivo come ad esempio tempo, % di realizzazione, ecc.), un risultato atteso o target (è il risultato *sfidante* da raggiungere associato a un'attività, ad un processo o a un comportamento) e un peso (da 0 a 100% rispetto il totale di 100 di tutti gli obiettivi).
- gli OBIETTIVI DI STRUTTURA sono considerati tali quando l'indicatore e il risultato atteso riguardano attività che coinvolgono la maggior parte delle unità di personale afferenti alla struttura proponente;
- gli OBIETTIVI INDIVIDUALI sono considerati tali quando l'indicatore e il risultato atteso riguardano attività che saranno svolte in via prevalente dal valutato

3.2 Caricamento degli obiettivi all'interno del sistema informatico SIGeO (VALUTATI)

Una volta definiti e concordati gli obiettivi con il proprio valutatore, ogni valutato dovrà caricare gli stessi all'interno della procedura presente nell'intranet CNR. Per accedere alla procedura, il valutato dovrà accedere con le proprie credenziali siper alla pagina <https://intranet.cnr.it>.

All'interno della procedura informatica, in base al ruolo ricoperto, selezionare la voce relativa alla propria struttura:

- *Dipartimenti*, per i Direttori di Dipartimento;
- *Istituti*, per i Direttori di Istituto;
- *Strutture Centrali*, per la Sede Amministrativa Centrale

esempio di schermata per i direttori di dipartimento

Selezionando la voce “Performance” e l’anno per il quale è necessario svolgere la programmazione “2023”, sarà possibile inserire la propria proposta nella voce “Proposta Obiettivi” del menù a sinistra così come nella figura precedente.

Una volta caricati tutti gli obiettivi con le loro caratteristiche, sarà compito del valutatore confermare quanto inserito.

3.3 Validazione degli obiettivi proposti all’interno di SIGeO (VALUTATORI)

Ogni valutatore troverà all’interno della propria area nella procedura intranet, gli obiettivi caricati sul sistema nella sezione come da paragrafo 3.2.

Nell’esempio sopra riportato, i Direttori di Dipartimento troveranno i singoli obiettivi proposti all’interno della sezione “Obiettivi Istituti”. Sarà cura di ogni valutatore verificare che quanto riportato all’interno del sistema sia coerente con quanto concordato con il singolo valutato e validare la proposta attraverso la “chiusura dell’assegnazione”.

Si ricorda che, a conclusione del processo, l’atto amministrativo formale con la quale gli obiettivi vengono assegnati è il provvedimento del Direttore Generale a seguito dell’approvazione da parte dell’Organo di Vertice del Ciclo Integrato della Performance contenente tutti gli obiettivi caricati a sistema.

4. Rendicontazione 2022 (VALUTATI)

La fase di rendicontazione degli obiettivi 2022 seguirà la fase di programmazione 2023 e, quindi, non avrà luogo prima del febbraio 2023.

La rendicontazione degli obiettivi sarà effettuata all’interno di SIGeO, sempre all’interno della intranet CNR <https://intranet.cnr.it> nella sezione “Area Personale” – “Performance” – “Obiettivi”.

esempio di schermata per la rendicontazione obiettivi

Attualmente, gli obiettivi 2022 presenti sul sistema informatico non sono aggiornati a causa delle numerose richieste pervenute che, in ogni caso, sono state tutte accettate e saranno caricate a sistema entro e non oltre il mese di novembre. Al momento dell'avvio della rendicontazione, gli obiettivi da rendicontare saranno quelli aggiornati al 31.12.2022 così come emerso da tutte le richieste dei Valutatori. Qualora, al momento della rendicontazione, si riscontrassero discrepanze rispetto a quanto atteso, si prega di contattare l'Unità Performance all'indirizzo presente in calce al documento.

5. Valutazione 2022 (VALUTATORI)

La valutazione 2022 verrà effettuata attraverso la procedura informatica che sarà attivata a seguito della rendicontazione dei valutati.

Ogni valutatore accedendo nella propria area in intranet, all'indirizzo <https://intranet.cnr.it/>, potrà effettuare la valutazione dei valutati assegnati nella sezione “struttura” – “Procedure” – “Valutazione” – “2022” – “Elenco Valutati”.

A titolo di esempio si riporta nella figura che segue la procedura della valutazione 2021 attiva per il Direttore Generale

6. La gestione amministrativa del Ciclo della Performance

L'Unità Performance si avvale dell'Ufficio ICT per il supporto tecnico alla gestione del ciclo della performance all'interno dell'Ente.

La struttura curerà gli aspetti amministrativi di tutte le fasi del ciclo della performance, in particolare i rapporti con la rete scientifica, con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con l'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza.

Lo sviluppo informatico, il supporto tecnico, gli aggiornamenti della piattaforma e dei dati in essa contenuti sono gestiti dall'Ufficio ICT.

Il Direttore Generale comunicherà l'avvio e la chiusura delle diverse fasi con tempi congrui al rispetto della normativa vigente, nonché la predisposizione del Piano Integrato e la Relazione della Performance per il Consiglio di Amministrazione e gli atti conseguenti.

L'Ufficio Gestione Risorse Umane provvederà agli adempimenti relativi al sistema premiale.

Per qualsiasi informazione o chiarimento relativo alla presente, o in generale, sulla gestione del ciclo della performance si prega di contattare l'Unità Performance all'indirizzo e-mail dedicato gestione.performance@cnr.it.

IL RESPONSABILE