



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
n. 106 del 29 ottobre 2021

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL CENTRO DI RICERCHE ENRICO FERMI - APPROVAZIONE.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA** la legge 15 marzo 1999, n. 62 di trasformazione dell'Istituto di Fisica in Via Panisperna in Museo storico della fisica e Centro di studi e ricerche "Enrico Fermi" (nel seguito CREF);
- VISTO** il Decreto 5 gennaio 2000, n. 59 di adozione del Regolamento interministeriale recante istituzione del Museo della fisica e Centro di studi e ricerche "Enrico Fermi";
- VISTO** il D.lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, recante "Riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165" e ss.mm.ii.;
- VISTO** il D.lgs. 25 novembre 2016, n. 218, recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";
- VISTO** il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- VISTO** il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati»;
- VISTO** il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";



- VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 24;
- VISTO** lo Statuto del CREF, adottato dal Consiglio di Amministrazione con le deliberazioni n. 45(20) del 29 luglio 2020, n. 77(20) del 29 ottobre 2020 e n. 106(20) del 18 dicembre 2020 e in vigore dal 23 febbraio 2021;
- VISTO** il D.lgs. 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 ss.mm.ii.;
- VISTO** il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- CONSIDERATO** che, ai sensi dell’art. 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano annualmente un documento programmatico triennale, denominato “Piano della Performance”;
- VISTA** la delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell’ANVUR di approvazione delle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca italiani”;
- VISTO** l’art. 13 comma 12 del D.Lgs 150/2009 così come modificato dall’art. 10 comma 1 lettera h) del D.Lgs 74/2017, ove sancisce che “il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, [...] è svolto dall’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR);
- VISTO** il D.P.R. n. 105/2016, Regolamento che disciplina le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il quale all’art. 3 comma 1 attribuisce al DFP le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance;
- VISTO** il CCNL relativo al personale dell’area dirigenziale Istruzione e Ricerca – del 8 luglio 2019, triennio 2016-2018;



- VISTO** il Piano Triennale di Attività del CREF per gli anni 2021-2023, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 72(21) del 12 luglio 2021, unitamente al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale per il medesimo triennio;
- VISTO** il bilancio preventivo per l'esercizio finanziario 2021 approvato con delibera n. 75(20) del 29 ottobre 2020;
- VISTO** il parere positivo espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del CREF per l'anno 2021;
- EFFETTUATO** il confronto con le organizzazioni sindacali;
- RITENUTA** la necessità di provvedere;

Per le motivazioni esposte in premessa
Su proposta del Presidente

DELIBERA

1. Di approvare il Sistema di Misurazione della Performance del CREF, di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. Di dare mandato all'Amministrazione di avviare l'attuazione del presente sistema per l'anno 2021.

Il Presidente

Prof. Luciano Pietronero



SISTEMA DI MISURAZIONE
E
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

AI SENSI DELL'ART. 7 DEL D.LGS. 150/2009

Ottobre 2021



Indice

1. Riferimenti normativi	3
2. Il CREF	5
3. Descrizione SMVP	7
3.1 Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	9
3.2 Valutazione del personale e dei risultati gestionali	10
3.3 Attività di ricerca: l'assenza di valutazione dei Ricercatori e Tecnologi	10
3.4 La misurazione della performance gestionale individuale	11
3.5 Soggetti valutatori e soggetti valutati	11
3.6 La valutazione	12
3.7 La misurazione dei comportamenti organizzativi	12
4. Performance	13
4.1 Misurazione e valutazione della performance	13
4.1.1 Direttore Amministrativo	13
4.1.2 Performance del Direttore Scientifico, del Direttore del Museo	15
4.1.3 Responsabili di Area	16
4.1.4 Personale tecnico/amministrativo	17
5. Aggiornamento del SMVP	18
6. Schede obiettivi	19
6.1 Scheda Assegnazione obiettivi individuali	19
6.2 Scheda di valutazione degli obiettivi individuali	19
6.3 Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi	20
6.4 Scheda di valutazione complessiva della performance	21



1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il concetto di performance organizzativa e individuale è stato introdotto nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (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 da ultimo modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

Tale decreto, emanato in attuazione della legge 7 agosto 2015, n. 124 (“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”) apporta significative novità in materia di performance, quali:

- l'introduzione della distinzione tra obiettivi specifici delle singole pubbliche amministrazioni e obiettivi generali: gli obiettivi generali, in coerenza con le politiche governative, identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza e del livello e qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- il rafforzamento del carattere ciclico della performance, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente nella fase di assegnazione degli obiettivi;
- l'attribuzione al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) del compito di elaborare linee guida e modelli per la valutazione, al fine di assicurare omogeneità tra le pubbliche amministrazioni;
- il riconoscimento del ruolo attivo dei cittadini e degli utenti nella valutazione della performance delle amministrazioni;
- l'attribuzione ai contratti collettivi nazionali del compito di definire le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale;
- l'identificazione della valutazione quale condizione necessaria non solo per l'erogazione dei premi, ma anche per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- la previsione di un peso prevalente, nella misurazione della performance individuale del personale dirigente e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, dei risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui essi hanno diretta responsabilità;



- una specifica disciplina per le variazioni in corso di esercizio degli obiettivi e indicatori della performance organizzativa, che non comportano un formale modifica del Piano ma devono essere inserite nella relazione sulla performance e valutate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- il rafforzamento del ruolo attribuito agli Organismi Indipendenti di Valutazione, in coerenza con il nuovo assetto della valutazione della performance e con le modalità di attribuzione degli incarichi di OIV conseguente all'introduzione dell'Elenco nazionale presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è uno strumento che assicura il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

In particolare, questo sistema per il CREF raccoglie le metodologie sviluppate e utilizzate per misurare e valutare la performance dell'Ente nel suo complesso, in funzione delle unità organizzative e dei singoli individui, i quali contribuiscono, attraverso le loro azioni, al raggiungimento degli obiettivi pianificati.

Il sistema si rivolge a tutti i dipendenti, a tempo determinato ed indeterminato, del CREF che abbiano svolto almeno 3 mesi di lavoro effettivo nell'anno di riferimento. Sono esclusi i ricercatori e tecnologi che svolgono esclusivamente attività di ricerca (art. 74, comma 4, D.Lgs. 150/2009).

Il presente documento descrive il ciclo della performance, a partire dalla scelta degli obiettivi, passando per la definizione degli indicatori (ciò che si intende misurare per valutare il grado di avanzamento di un obiettivo), fino al monitoraggio e all'analisi dei risultati.

L'aggiornamento di questo Sistema è basato sull'introduzione di una metodologia che valorizzi e promuova i processi condivisi, gli obiettivi generali, l'interazione tra il personale, l'efficiente impiego delle risorse.

Con il presente documento, l'Ente approva il proprio SMVP per adeguarsi alle modifiche legislative intervenute e adattarsi alle nuove dinamiche interne oltre ai nuovi assetti organizzativi e strategici dettati dall'organo politico.



2. IL CREF

Il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche Enrico Fermi (Centro Ricerche Enrico Fermi-CREF) è un Ente Pubblico Nazionale di Ricerca, istituito con la legge n. 62 del 15 marzo 1999, che opera secondo le disposizioni previste dello Statuto sulla base degli indirizzi generali definiti dal Ministero dell'Università e della Ricerca nel rispetto dell'art. 33, sesto comma, della Costituzione e in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori allegata alla raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 n. 251/CE sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'idea alla base dell'istituzione del CREF è stata quella di riportare la famosa 'palazzina' di Via Panisperna a un utilizzo scientifico che onorasse la memoria di Enrico Fermi e del suo gruppo dei "ragazzi di via Panisperna" che, con le loro fondamentali scoperte, hanno dato un contributo cruciale alla fisica moderna. Il CREF si propone di perseguire due diversi ma complementari obiettivi. Da un lato, in virtù dell'allestimento di un museo dedicato all'eredità scientifica di Fermi, offrire un'ampia diffusione e comunicazione della sua vita e delle sue scoperte.

L'attività museale si sviluppa anche tramite iniziative per la divulgazione e la disseminazione della cultura scientifica rivolte ad un pubblico ampio e variegato, con un'attenzione particolare a scuole e università.

Dall'altro, il CREF ha un'attività scientifica propria orientata al presente e al futuro, con un nucleo di ricerche particolarmente originali e innovative nello stesso spirito che ha contraddistinto le attività di Enrico Fermi.

Il CREF non si propone di essere una piccola replica o un supporto collaterale delle attività già svolte da altre istituzioni come l'INFN, il CNR o l'INAF, invece ha l'obiettivo di sviluppare progetti e ricerche originali e di alto livello tenendo conto delle sue dimensioni limitate. Per questo vuole focalizzarsi verso attività particolarmente innovative di tipo interdisciplinare, come ad esempio (ma non solo) quelle nell'area dei Sistemi Complessi, che superino i raggruppamenti disciplinari tradizionali che tendono a settorizzare la ricerca non favorendo l'interdisciplinarietà. Il CREF essendo piccolo e agile, può avere il ruolo di orientarsi rapidamente verso nuove attività particolarmente attuali e innovative che hanno spesso origine nelle aree interdisciplinari.



L'acquisizione recente della palazzina di Via Panisperna ha rappresentato un punto cruciale per lo sviluppo e le prospettive del CREF che necessita ora di una nuova definizione del suo ruolo e delle sue ambizioni. Il Museo ha finalmente una sede stabile ed adeguata al suo completamento.

Ci sarà la necessità di sviluppare una organizzazione logistica, anche in vista della prossima apertura della sede al pubblico, attraverso la realizzazione di un varco da Via Cesare Balbo enucleando la palazzina dal complesso del Viminale. È necessario attivare inoltre un coordinamento con gli altri musei ed istituzioni che hanno reperti storici del gruppo di Enrico Fermi e che comunque si occupano di divulgazione scientifica.

L'Ente è diretto dal Presidente, che si avvale di un Consiglio di Amministrazione (CdA) per le decisioni strategiche e di un Consiglio Scientifico.

E 'organizzato in:

- Struttura amministrativa, diretta dal Direttore Amministrativo
- Struttura Scientifica, diretta dal Direttore Scientifico
- Museo, diretto dal Direttore del Museo su delega del CdA.

Gli ambiti e obiettivi del CREF sono definiti nel suo Statuto e pianificati strategicamente attraverso il Piano Triennale delle Attività (PTA) e il Piano Triennale della Performance (PTP) definito dal Direttore Amministrativo.



3. DESCRIZIONE SMVP

Il processo di formazione e di realizzazione del Sistema si articola in una serie di fasi fra loro strettamente collegate (definizione, adozione, attuazione e audit) in ognuna delle quali possono essere identificati i soggetti che vi partecipano.

Tabella n. 1 – Fasi e soggetti interni coinvolti

Fase	Soggetti interni coinvolti
Definizione/aggiornamento del Sistema	Dirigenza
Adozione del Sistema	Organo di indirizzo politico-amministrativo
Attuazione del Sistema	<ul style="list-style-type: none">• Organo di indirizzo politico-amministrativo• Dirigenza• Personale• OIV
Monitoraggio e audit del Sistema	<ul style="list-style-type: none">• OIV• Personale, dirigenziale e non

In generale, alla promozione e al coordinamento del processo di formazione, adozione e attuazione del Sistema concorrono:

- il vertice politico-amministrativo che promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance (art. 15, comma 1, del decreto);
- i dirigenti di ciascuna amministrazione e, in particolare la dirigenza di vertice, cui compete l'attuazione del Sistema e l'aggiornamento dei contenuti dello stesso (art.7, comma 2, lettera c) e art. 12, comma 1, lettera d), del decreto);
- l'OIV, in quanto “responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione” (art.14, comma 4, lettera f), del decreto), nonché come soggetto che “monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione” (art.14, comma 4, lettera a), del decreto) e che “garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione” (art. 14, comma 4, lettera d), del decreto). Esso esercita un'attività di impulso, nei confronti del vertice politico-amministrativo nonché della dirigenza, per l'elaborazione e l'aggiornamento del Sistema e per la sua attuazione;
- il personale che partecipa al processo di definizione e attuazione del Sistema.



L'attuazione del Sistema è rimessa ai seguenti soggetti:

a) Organo di indirizzo politico-amministrativo:

- valuta, con il supporto dei dirigenti, l'andamento della performance organizzativa, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio;
- assegna gli obiettivi strategici ai dirigenti di vertice;
- valuta la performance individuale dei dirigenti di vertice, su proposta dell'OIV.

b) Dirigenza:

- applica la metodologia di misurazione e valutazione prevista nel Sistema;
- assegna gli obiettivi al proprio personale ed esegue la valutazione dello stesso;
- interviene in tutta la fase del processo di misurazione e valutazione, segnalando eventuali criticità rilevate.

c) Personale:

- interviene in tutto il processo di misurazione e valutazione, come soggetto che deve essere informato e coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei criteri di misurazione e valutazione.

d) Organismo Indipendente di Valutazione:

- esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- misura e valuta la performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso;
- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- valida la Relazione sulla performance.

Il sistema di misurazione e valutazione adotta come scadenze per i vari processi le date dettate dalle normative vigenti, e in particolare:

- entro il 31 gennaio approvazione in CdA del Piano integrato performance, trasparenza e anticorruzione, comprensivo degli obiettivi assegnati.
- entro il 28 febbraio il Direttore Amministrativo comunica agli interessati gli obiettivi assegnati del CdA;
- entro il 30 settembre richiesta delle modifiche per gli obiettivi dell'anno corrente;
- entro il 30 aprile dell'anno successivo rendicontazione degli obiettivi;
- entro il 30 giugno dell'anno successivo approvazione in CdA della relazione sulla performance.

Solo per l'anno in corso, in assenza del dirigente amministrativo, stante l'entrata in servizio del DA, in data 1 luglio 2021, le date sopra indicate hanno subito uno slittamento, comunicato al Ministero vigilante a norma di legge.



Le finalità della valutazione della performance sono molteplici, sebbene sostanzialmente legate da un unico filo conduttore: il miglioramento.

La valutazione è, infatti, finalizzata a favorire la crescita professionale delle persone, attraverso l'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza:

- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente e responsabilizzare a tutti i livelli;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- migliorare i comportamenti organizzativi, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

3.1 Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- con riferimento agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione
 - a. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, e del livello previsto di assorbimento delle risorse umane e finanziarie;
 - b. il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - c. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - d. la qualità e la quantità delle attività di ricerca organizzate, anche alla luce delle linee guida per la definizione degli standard di qualità indicate dalla CIVIT con Delibera n. 88/2010 nonché con Delibera n. 3/2012;
 - e. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e di genere;
- con riferimento al coinvolgimento di soggetti esterni dell'Amministrazione
 - f. lo sviluppo di forme di partecipazione e la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.



3.2 Valutazione del personale e dei risultati gestionali

La valutazione del personale è strettamente collegata alla misurazione del rendimento amministrativo e attiene:

- Alla valutazione delle posizioni, con riferimento al ruolo organizzativo e indipendente dalla persona che lo ricopre; questa valutazione assume l'obiettivo di creare una classificazione del lavoro che permetta di retribuire le diverse posizioni organizzative;
- Alla valutazione delle prestazioni (performance), al modo in cui una persona occupa la propria posizione di lavoro e viene attuata in vista di un miglioramento della prestazione del lavoratore rispetto ai compiti assegnati;
- Alla valutazione del potenziale e delle competenze al fine di sviluppare gli aspetti positivi della persona, individuarne le necessità di formazione nonché misurare l'insieme delle capacità, esperienze e conoscenze detenute.

Per "valutazione del personale" si intende, quindi, una procedura sistematica e organica diretta ad assicurare che periodicamente su ogni dipendente si svolga una valutazione volta ad individuare, secondo criteri omogenei, il rendimento e le caratteristiche che si estrinsecano dall'esecuzione del lavoro.

3.3 Attività di ricerca: l'assenza di valutazione dei Ricercatori e Tecnologi

In ossequio alla norma (art. 74, c. 4, della legge 150/2009) la valutazione dei ricercatori, che svolgono un'attività prettamente scientifica, non è oggetto del presente sistema.

L'articolo citato, infatti, prevede esplicitamente che "Con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca."

3.4 La misurazione della performance gestionale individuale

Il sistema di misurazione della performance ha come obiettivo migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione del CREF basandosi su principi quali la trasparenza, il principio di responsabilità individuale (obiettivi individuali) e della responsabilità condivisa a livello organizzativo (obiettivi organizzativi).

Attraverso il costante monitoraggio ed analisi dei risultati si perseguirà l'obiettivo di migliorare la performance anche intraprendendo azioni correttive.



Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti e i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75% della valutazione complessiva. La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25% della valutazione complessiva.

La performance individuale è misurata attraverso la definizione di obiettivi (annuali e individuali).

Caratteristiche comuni fra tutti gli obiettivi, così come definite dalla normativa vigente, 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.

3.5 Soggetti valutatori e soggetti valutati

Il sistema di misurazione e valutazione del CREF si basa su 4 fasi:

- 1) identificazione delle categorie di personale valutato;
- 2) definizione della modalità di valutazione per ogni categoria;
- 3) i risultati della valutazione;
- 4) il collegamento dei risultati al processo premiale.

I valutati sono differenziati per il ruolo ricoperto e per il livello contrattuale:

- personale apicale Tecnico/Amministrativo valutato: Direttore Amministrativo.
- personale apicale Scientifico valutato: Direttore Scientifico; Direttore del Museo.
- personale non apicale: personale livello (I-III) e personale livello (IV-VIII).



3.6 La valutazione

Il presente sistema di misurazione della performance individuale è un sistema in cui l'assegnazione degli obiettivi viene svolta dal valutatore, che indicando linee guida strategiche di carattere generale, riceve le proposte di obiettivi dal valutato.

All'interno del CREF vengono individuati i seguenti rapporti valutatore/valutato nell'assegnazione di obiettivi individuali:

Valutatore	Presidente	Presidente	Presidente	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo
Valutato	Direttore Amministrativo	Direttore Scientifico	Direttore del Museo	Personale Responsabile area	Personale tecnico/ amministrativo

3.7 La misurazione dei comportamenti organizzativi

Il modello di valutazione dei comportamenti organizzativi del dirigente prevede descrittori relativi:

- al contributo organizzativo e alla gestione delle risorse;
- all'integrazione del personale nell'organizzazione;
- al problem solving.

Il modello di valutazione dei comportamenti organizzativi del personale con qualifica non dirigenziale prevede descrittori relativi:

- alla collaborazione interfunzionale;
- alla flessibilità, alla tempestività e all'accuratezza;
- alla gestione della comunicazione e della relazione;
- all'analisi e alla soluzione dei problemi;
- allo sviluppo e alla condivisione della conoscenza.

Tale misurazione riguarda la capacità di lavorare in squadra, di svolgere, quando necessario e utile, anche una funzione di leadership e di assumere con consapevolezza e con elevato livello di impegno le responsabilità connesse al proprio ruolo nell'organizzazione.

Abilità e capacità di questo tipo, per quanto "intangibili", influenzano significativamente il clima organizzativo, il sentirsi bene insieme ad altre persone e, in definitiva, il modo in cui facciamo fronte di volta in volta alle richieste dell'ambiente lavorativo.



4. PERFORMANCE

La valutazione e misurazione della performance all'interno del CREF verrà effettuata a tutto il personale in servizio presso il Centro di ogni ordine e grado, tempo determinato e indeterminato.

In tutti i casi la valutazione viene effettuata sulla base di risultati oggettivi (raggiungimento di obiettivi individuali o di struttura).

Tutte le valutazioni avverranno annualmente.

Tuttavia, la valutazione dei risultati della Struttura amministrativa dovrà ancora tenere necessariamente conto del contesto organizzativo del Centro Fermi. Il processo di definizione degli obiettivi e di valutazione dei risultati conseguiti riguarda, infatti, soltanto n. 6 dipendenti sulle 35 figure attuali presenti nel CREF - in quanto 21 tra dipendenti e assegnisti sono ricercatori e 6 amministrativi, compreso il direttore, di cui n. 1 a tempo determinato (con contratto in scadenza a dicembre 2021).

L'attribuzione degli obiettivi, dunque, deve tener conto della loro effettiva realizzabilità, in particolare con riferimento ad obiettivi straordinari in aggiunta a quelli ordinari e si attengono in massima parte alle disposizioni normative in materia di contratti pubblici, contabilità, trasparenza e dematerializzazione, anticorruzione, gestione, reclutamento e del personale, che costituiscono adempimenti inderogabili a prescindere dalle specificità interne.

4.1 Misurazione e valutazione della performance

4.1.1 Direttore Amministrativo

Riguardo il raggiungimento degli obiettivi, il Direttore Amministrativo rende conto annualmente all'organo di indirizzo politico-amministrativo, e per conoscenza all'OIV, attraverso una relazione sulle attività svolte. A norma dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del D. Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale del Direttore Amministrativo.

La valutazione complessiva sarà legata per 75 punti al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal CdA e per 25 punti ai comportamenti organizzativi.

Il valore raggiunto sugli obiettivi strategici verrà moltiplicato per il peso percentuale riconosciuto all'obiettivo strategico in fase di assegnazione del singolo obiettivo.

Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Direttore Amministrativo avvia la fase di definizione dei propri obiettivi presentando una conseguente proposta di massima al Presidente.

La proposta è negoziata con il Presidente, che la sottopone al vaglio del Consiglio di Amministrazione.



Il Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, delibera sull'assegnazione definitiva degli obiettivi al Direttore Amministrativo.

Possono essere obiettivi totalmente o parzialmente corrispondenti a obiettivi operativi inseriti nel "Piano della Performance" per il periodo di riferimento.

I pesi assegnati ai singoli obiettivi vengono identificati dal Consiglio di Amministrazione in base alla rilevanza e complessità dell'obiettivo. Gli obiettivi vengono definiti ed assegnati al Direttore Amministrativo, con un indicatore e un valore di risultato atteso (target).

Il Direttore Amministrativo, ai fini del controllo e del monitoraggio sull'andamento gestionale, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, verifica, informandone l'Organismo Indipendente di Valutazione, lo stato di attuazione degli obiettivi.

All'esito della verifica, il Direttore Amministrativo informa il Consiglio di Amministrazione, segnalando eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi. Il Consiglio di Amministrazione esamina l'informativa e, ove necessario, delibera le modifiche.

Le richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi possono essere presentate anche su istanza del Direttore Amministrativo al Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno ma non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi.

Entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento il Consiglio di Amministrazione delibera sulla proposta di valutazione finale del Direttore Amministrativo proposta dall'OIV tramite la Scheda di valutazione degli obiettivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione invia al Presidente la Scheda relativa alla proposta di valutazione del Direttore Amministrativo.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e, comunque, successivamente alla validazione della Relazione sulla performance, compila la Scheda relativa alla proposta di valutazione del Direttore Amministrativo, garantendo la partecipazione del valutato al processo di valutazione (conciliazione di I livello). In caso di disaccordo tra le parti sulla proposta di valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione sottopone la questione al Consiglio di Amministrazione (procedura di conciliazione di II livello) ed entro 15 giorni l'Organismo Indipendente di Valutazione formula, a suo insindacabile giudizio, la proposta finale di valutazione.

L'indennità di risultato, ove prevista, corrisposta sarà pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva.



4.1.2 Performance del Direttore Scientifico, del Direttore del Museo

La valutazione del Direttore Scientifico (DS) e del Direttore del Museo è legata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione (75 punti).
- b) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del valutatore (25 punti).

Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (tra ottobre e dicembre) il DS ed il DM avviano la fase di definizione dei propri obiettivi presentando una conseguente proposta di massima al Presidente.

La proposta è negoziata con il Presidente, che la sottopone al vaglio del Consiglio di Amministrazione. Tali obiettivi vengono inseriti nel Piano della performance.

Il Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, delibera l'approvazione del piano della performance contenente le schede con gli obiettivi assegnati.

Potrà essere richiesta una modifica degli obiettivi dal 1 aprile al 30 settembre. Ogni richiesta di modifica dovrà essere accompagnata da specifiche esigenze sorte successivamente all'approvazione del piano della performance e dovranno essere validate, sentito il Presidente, dal Direttore Amministrativo.

Il processo di rendicontazione dei risultati dovrà essere effettuato entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento. La rendicontazione illustrerà lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l'attività svolta e i suoi esiti in termini di risultati.

Successivamente il Presidente, supportato dal Direttore Amministrativo, procederà alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati.

La valutazione è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione.

Una volta espressa la valutazione da parte del valutatore, garantita la partecipazione del valutato al processo di valutazione (conciliazione di I livello) attraverso la possibilità di richiesta di revisione di ogni singolo punteggio.

In caso di disaccordo tra le parti sulla proposta di valutazione, il valutato può richiedere una conciliazione di II livello al Consiglio di Amministrazione, che sentite le ragioni delle parti (valutato e valutatore), entro 15 giorni formula, a suo insindacabile giudizio, la proposta finale di valutazione che verrà comunicata al valutato e al valutatore.



Per il DS l'indennità di risultato, ove prevista, corrisposta sarà pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva (% raggiungimento degli obiettivi strategici + punteggio sulla valutazione delle competenze organizzative).

Per il DM l'indennità collegata alla performance sarà, ove prevista, pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva rapportata al numero di giorni dell'incarico.

4.1.3 Responsabili di Area

La valutazione dei Responsabili di Area (anche se personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa) si basa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

La valutazione dei Responsabili di Area sarà legata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione (75 punti) e
- b) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del valutatore (25 punti).

Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (tra ottobre e dicembre), il Direttore Amministrativo, avvia la richiesta della definizione degli obiettivi da parte valutato, in coerenza con i propri obiettivi individuali.

La proposta è negoziata con il Direttore Amministrativo e le risultanze vengono riportate in una scheda obiettivi.

Il Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, delibera l'approvazione del piano della performance contenente tutte le schede con gli obiettivi di tale personale.

La richiesta di modifica degli obiettivi può essere inoltrata dal 1 aprile al 30 settembre. Ogni richiesta di modifica dovrà essere accompagnata da specifiche esigenze sorte successivamente all'approvazione del piano della performance e dovranno essere validate dal Direttore Amministrativo.

Il processo di rendicontazione dei risultati deve essere effettuato entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento. La rendicontazione, sulla base di evidenze documentate, illustra lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l'attività svolta e i suoi esiti in termini di risultati.

Il Direttore Amministrativo procede alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati, effettuando le opportune verifiche sulla veridicità, attendibilità, esaustività e coerenza, di quanto dichiarato in fase di rendicontazione.



La valutazione è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione.

La valutazione complessiva determina quale livello di performance è stato raggiunto.

Una volta espressa la valutazione da parte del Direttore Amministrativo, è garantita la partecipazione del valutato al processo di valutazione (conciliazione di I livello) attraverso la possibilità di richiesta di revisione di ogni singolo punteggio.

In caso di disaccordo tra le parti sulla proposta di valutazione, il valutato può richiedere una conciliazione di II livello al Presidente che, sentite le ragioni delle parti (valutato e valutatore), entro 15 giorni formula, a suo insindacabile giudizio, la proposta finale di valutazione che verrà comunicata al valutato e al valutatore.

L'indennità collegata alla performance sarà, ove prevista, pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva (% raggiungimento degli obiettivi strategici + punteggio sulla valutazione delle competenze organizzative) rapportata al numero di giorni dell'incarico.

4.1.4 Personale tecnico/amministrativo (amministrazione)

La valutazione del restante personale Tecnico/Amministrativo è composta dalla quantità e qualità del contributo apportato.

La valutazione del restante personale Tecnico/Amministrativo sarà composta di due fattori, uno direttamente ereditato dal proprio valutatore, uno sulla quantità e qualità del contributo apportato:

- a) Risultato finale raggiunto sul singolo obiettivo da parte del valutatore per un valore complessivo di 75 punti.
- b) Valutazione, da parte del valutatore sulla quantità e qualità del contributo apportato, per un valore complessivo di 25 punti.

Il valutatore procederà alla valutazione della quantità e qualità dei singoli contributi apportati dal valutato esprimendo un giudizio sintetico su una scala da 1 (quantità del lavoro svolto e qualità gravemente insufficienti) a 10 (quantità del lavoro svolto e qualità eccellenti) comunicando tempestivamente le risultanze al valutato.

La valutazione è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione.

La valutazione complessiva determina quale livello di performance è stato raggiunto.



Il valutato riceve una valutazione finale con un punteggio in centesimi. La valutazione complessiva (% raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura + punteggio del valutato) determina quale livello di performance è stato raggiunto. L'indennità collegata alla performance sarà, ove prevista, pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva rapportata al numero di giorni dell'incarico.

Una volta espressa la valutazione da parte del valutatore, lo stesso garantisce la partecipazione del valutato al processo di valutazione (conciliazione di I livello) attraverso la possibilità di richiesta di revisione di ogni singolo punteggio.

In caso di disaccordo tra le parti sulla proposta di valutazione, il valutato può richiedere una conciliazione di II livello al Presidente che, sentite le ragioni delle parti (valutato e valutatore), entro 15 giorni formula, a suo insindacabile giudizio, la proposta finale di valutazione che verrà comunicata al valutato e al valutatore. L'indennità collegata alla performance sarà, ove prevista, pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva rapportata al numero di giorni dell'incarico.

5. AGGIORNAMENTO DEL SMVP

L'amministrazione fornisce all'OIV la pianificazione e lo stato di attuazione del sistema annualmente. Il Direttore Amministrativo verifica annualmente il Sistema e, laddove ritenuto, ne propone l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, previo parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La programmazione degli obiettivi, nonché la misurazione e la valutazione del loro grado di raggiungimento vedono interessati, oltre al Direttore amministrativo e i dipendenti del Centro Fermi, anche gli stakeholders che risultano coinvolti in un processo, tutto interno all'Ente, che si alimenta del sistema di indicatori quantitativi relativi all'attività amministrativa e indicatori qualitativi relativi all'attività di ricerca.

La rendicontazione è invece lo strumento con il quale il Centro Fermi vuole relazionare sulle ricadute delle attività da esso svolte agli stakeholders che possono influenzarle, esserne influenzate e esserne interessate.

A tali fini:

- sono pubblicati nel sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", i documenti secondo la struttura indicata nell'Allegato al D.Lgs. n. 33/2013;



- sono pubblicati sul sito web dell'Ente tutte le attività di ricerca connesse agli obiettivi strategici e operativi del Centro e le informazioni di possibile interesse degli stakeholders, quali, ad esempio, le attività e i programmi di ricerca e relativi risultati.

6. SCHEDE OBIETTIVI

6.1 Scheda Assegnazione obiettivi individuali:

Obiettivi anno			
Dipendente			
Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso
1			
2			
3			
4			
5			
Totale		100%	

6.2 Scheda di valutazione degli obiettivi:

Valutazione obiettivi anno					
Dipendente					
Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso	Valutazione % raggiungimento obiettivo	Risultato valutazione (da 1 a 10)
1					



Valutazione obiettivi anno					
2					
3					
4					
5					
Totale			100%		

6.3 Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi:

Comportamenti organizzativi anno			
Dipendente			
Descrizione obiettivo	Valutazione (da 1 a 10)	Peso %	Risultato valutazione
1 miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi			
2 Leadership e gestione collaboratori			
3 Capacità di valutazione collaboratori			
4 migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo			
5 garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo			
Totale		100%	



6.4 Scheda di valutazione complessiva della performance:

Valutazione complessiva Performance anno						
Dipendente						
Valutazione obiettivi	Peso obiettivi%	Risultato obiettivi	Valutazione comportamenti	Peso comportamenti	Risultato Comportamenti	Risultato valutazione
A	B	$C=(A \times B)$	D	E	$F=(D \times E)$	$G=(C+F)$
	75%			25%		