



Consiglio Nazionale delle Ricerche

PIANO TRIENNALE di ATTIVITÀ del CNR
2013- 2015

Indice

1. STATO DELL' ARTE E OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI DA CONSEGUIRE NEL TRIENNIO	1
1.1. IL CNR NEL PANORAMA ATTUALE.....	3
1.2. POSIZIONAMENTO DEL CNR NEL CONTESTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE	4
1.2.1. <i>Il posizionamento internazionale del CNR</i>	5
1.2.2. <i>Trasferimento tecnologico e divulgazione scientifica</i>	7
1.3. LA DIMENSIONE PROGRAMMATICA ISTITUZIONALE	9
1.4. LA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	10
1.4.1. <i>Il processo di Riorganizzazione: i Dipartimenti, la Rete Scientifica</i>	10
1.4.2. <i>Il processo di Riorganizzazione: l'Amministrazione Centrale</i>	11
1.5. PIANO DI E-GOVERNMENT	13
1.6. PERFORMANCE E MONITORAGGIO	15
1.6.1. <i>Performance e Trasparenza</i>	16
1.6.2. <i>La valutazione dei risultati</i>	17
1.7. RAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE, CONTENIMENTO DEI COSTI E BEST PRACTICES	19
1.7.1. <i>Azioni di razionalizzazione, proposte ed economie di bilancio conseguibili nel triennio 2013-2015</i>	19
1.7.2. <i>Sistemi informativi e dematerializzazione</i>	21
2. LE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI 2013-2015.....	23
3. IL QUADRO DELLE COLLABORAZIONI INTERNAZIONALI E LE INTERAZIONI CON LE ALTRE COMPONENTI DELLA RICERCA.....	26
3.1. ACCORDI E RELAZIONI INTERNAZIONALI	26
3.1.1. <i>Lo stato attuale nel panorama internazionale</i>	26
3.1.2. <i>Gli obiettivi generali a breve termine</i>	27
3.1.3. <i>Quadro delle collaborazioni internazionali e interazioni con altre componenti di ricerca</i>	28
3.1.4. <i>Infrastrutture di ricerca</i>	29
3.2. ATTIVITÀ E RELAZIONI CON ISTITUZIONI EUROPEE	30
3.2.1. <i>Lo stato attuale</i>	30
3.2.2. <i>Attrazione di co-finanziamenti europei e altre cooperazioni internazionali attivate</i>	32
3.2.3. <i>Obiettivi generali e strategici a breve termine</i>	33
3.3. ATTIVITÀ E INTERAZIONI CON ALTRI ENTI: LE REGIONI E LE UNIVERSITÀ	36
4. IL QUADRO GENERALE DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	38
4.1. JOINT VENTURES	38
4.2. SPIN-OFF.....	43
4.3. DISMISSIONI DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	48
4.4. COLLABORAZIONE CON ALTRI SOGGETTI.....	49
5. LO SVILUPPO E LA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE.....	51
6. LE RISORSE UMANE PER LA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'	55
6.1. LA DOTAZIONE ORGANICA	55
6.2. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	58
6.3. DEMATERIALIZZAZIONE	72
6.3.1. <i>Attuazione del processo di dematerializzazione</i>	72
6.3.2. <i>Dematerializzazione delle procedure concorsuali</i>	74
6.3.3. <i>Dematerializzazione delle procedure di gestione del trattamento economico del personale</i>	74
6.3.4. <i>Dematerializzazione delle procedure per la rendicontazione di progetti finanziati</i>	74
6.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	76
6.4.1. <i>Formazione del personale</i>	76
6.4.2. <i>Piano di formazione del personale anno 2012</i>	77
6.4.3. <i>Piano di formazione del personale 2013 - 2015</i>	78
6.4.4. <i>Procedura informatizzata per la gestione del piano di formazione del personale</i>	79
6.5. LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ: IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).....	80
7. LA PROGETTUALITÀ MULTILATERALE STRATEGICA	82
7.1. PROGETTI BANDIERA	82
7.2. PROGETTI DI INTERESSE STRATEGICO	83
7.3. PROGETTI PREMIALI.....	84

8. I DIPARTIMENTI	86
8.1. DIPARTIMENTO SCIENZE DEL SISTEMA TERRA E TECNOLOGIE PER L'AMBIENTE.....	87
8.2. DIPARTIMENTO INGEGNERIA, ICT E TECNOLOGIE PER L'ENERGIA E I TRASPORTI.....	99
8.3. DIPARTIMENTO SCIENZE BIO-AGROALIMENTARI	107
8.4. DIPARTIMENTO SCIENZE BIOMEDICHE	112
8.5. DIPARTIMENTO SCIENZE CHIMICHE E TECNOLOGIE DEI MATERIALI	124
8.6. DIPARTIMENTO SCIENZE FISICHE E TECNOLOGIE DELLA MATERIA	127
8.7. DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI, PATRIMONIO CULTURALE	133

6.5. Le politiche di pari opportunità: il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CNR, affinché si possa perseguire l'obiettivo di una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale ed una valorizzazione delle caratteristiche di genere, ritiene di dover supportare le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG)².

Il CUG, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituisce una *best practice* in termini di dati raccolti e iniziative proposte.

Il CNR intende proseguire nel sostenere e promuovere iniziative volte all'attuazione delle politiche orientate ad una organizzazione del lavoro che valorizzi tutte le differenze e le abilità per una migliore qualità del lavoro e a questo fine CUG promuove:

- Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e alla rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere, consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche, attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro;
- Azioni volte all'identificazione delle discriminazioni di genere, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera di tutto il personale;
- Azioni volte a rimuovere gli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo;
- Azioni per il contrasto a politiche che possano rivelarsi discriminatorie e vessatorie e che finiscano per impedire o rallentare un positivo inserimento nel mondo del lavoro;
- Azioni volte al miglioramento delle condizioni lavorative ed ambientali, attraverso l'adozione di strategie per la promozione di una cultura che favorisca il benessere organizzativo, la salute di genere e la prevenzione in termini di sicurezza (DLgs 81/08);
- Azioni di sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare, fra cui forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari; facilitazioni per il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche; realizzazione di asili nido aziendali sulla base di fondi messi a disposizione dalle Regioni o di altri enti;
- Azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile dell'Ente, tra cui percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e

² Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito con Provvedimento n. 38 del 27 maggio 2011 a firma del Direttore Generale; Istituito in data 27 maggio 2011 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010, e in applicazione dello schema di Direttiva del 23 Febbraio 2011 relativo alle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG".

professionali anche non presenti nell'Ente, attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale, forme di valorizzazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnoghe, e per tutte le iniziative di divulgazione che prevedano un'elevata percentuale di partecipazione femminile;

- Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame agendo in ogni caso in un'ottica genere nell'attribuzione degli incarichi, garantendo l'equilibrio della presenza di una un terzo di donne in tutte le commissioni e gruppi di lavoro;
- Azioni volte a promuovere un analisi di bilancio (redigendo un "bilancio di genere") con l'obiettivo finale di promuovere una lettura delle spese disaggregata in funzione del genere per definire, rafforzare, valorizzare quegli impegni programmatici e progettuali per le pari opportunità che l'Ente è chiamato a mettere in atto;
- Azioni volte alla formulazione e alla presentazione agli organi competenti di proposte per l'adozione di codici etici e di condotta e di altre opportune iniziative come l'istituzione di sportelli di ascolto e della figura del consigliere di fiducia idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e disagio lavorativo.

Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal vigente CCNL del Comparto Ricerca nell'ambito della contrattazione integrativa.