

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE
AEROSPAȚIALĂ „ELIE CARAFOLI” – I.N.C.A.S. București**

**RAPORT
privind
ACTIVITATEA DIRECTORULUI GENERAL
I.N.C.A.S. 2019**

CAPITOLUL I

INTRODUCERE

*Raportul anual privind activitatea Directorului General la **INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE AEROSPAȚIALĂ „ELIE CARAFOLI” – I.N.C.A.S. București** prezintă stadiul implementării mandatului de management la nivelul institutului, a contribuției acestuia la îmbunătățirea activității structurilor funcționale precum și a principalelor direcții de acțiune pentru creșterea performanței.*

Raportul are scopul principal de a prezenta activitatea Directorului General pentru anul 2019 cu privire la: sistemul managerial agreat; a nivelului de implementare a acestuia în cadrul **INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE AEROSPAȚIALĂ „ELIE CARAFOLI” – I.N.C.A.S. București**, de a analiza eficiența politicilor, performanța și calitatea serviciilor prestate, de a înfățișa activitățile desfășurate, a rezultatelor obținute dar și contribuția acestuia la realizarea obiectivelor institutului.

Raportul prezintă, de asemenea, perspectivele pentru anul 2020 și alte informații în măsură să reflecte menirea, viziunea și specificitatea activității institutului.

CAPITOLUL 2

PRINCIPII MANAGERIALE

Adept al Managementului Calității Totale, Directorul General subscrie la conceptele fundamentale ale excelenței manageriale. Aceste principii sunt cele care fac diferența între entitățile caracterizate de birocrăție și cele orientate către Calitate Totală.

Cele 8 principii care fundamentează excelența managerială a Directorului General sunt:

Principiul 1: Orientarea către Rezultate

Activitatea managerială a Institutului se concentrează pe rezultate. Sunt atinse rezultate care satisfac toți stakeholder-ii (autorități, cetățeni/client, parteneri și personalul angajat) ținând cont de obiectivele stabilite pentru anul 2019, dar și obiectivele de performanță managerială stabilite la preluarea mandatului.

Obiectivele de performanță managerială au fost îndeplinite în proporție de 121% pentru anul 2019.

Principiul 2: Orientarea către client

Activitatea Institutului se fundamentează atât pe nevoile prezente ale clienților cât și pe cele viitoare. Fiind un institut de cercetare, activitatea exploratorie și anticipativă îl implică în dezvoltarea de produse și servicii în concordanță cu preocupările pentru îmbunătățirea și creșterea performanței.

Principiul 3: Leadership și constanta scopului

Acest principiu îmbină leadership-ul vizionar și inspirațional cu constanta scopului, într-un mediu care se află în continuă schimbare. Consecvent tradițiilor și experienței acumulate într-un domeniu foarte dinamic cum este cel al aviației, în care România prin geniile sale creatoare a avut o contribuție de notorietate, Institutul are o misiune clară precum și o viziune bazată pe valori; de asemenea top managementul creează și menține un mediu intern în care oamenii, inclusiv cei ajunși la vârsta pensionării, pot fi implicați total în realizarea obiectivelor organizației.

Principiul 4: Management prin procese și fapte

Institutul fiind implicat în foarte multe dar, în același timp și în diverse proiecte naționale și internaționale, pe baza principiului „Managementul prin procese și fapte”, ghidează și fundamentează activitatea acestuia, permițând ca, un rezultat așteptat să poată fi atins cu o mai mare mai eficiență, atunci când resursele și activitățile aflate în legătură sunt gestionate ca un proces unitar, iar deciziile eficiente sunt bazate pe date și informații.

Principiul 5: Dezvoltarea și implicarea personalului

Cu atât mai mult într-un institut de cercetare oamenii de la orice nivel reprezintă esența organizației și implicarea lor totală permite ca abilitățile lor să fie folosite în beneficiul organizației. Pentru maximizarea contribuției angajaților, Directorul General este preocupat de dezvoltarea și menținerea unui mediu de lucru cu valori comune și o cultură de încredere, deschidere, responsabilizare și recunoaștere a meritelor întregului personal.

Principiul 6: Învățarea continuă, inovarea și îmbunătățirea

Excelența provoacă starea de fapt existentă și realizează schimbarea prin învățare continuă, pentru a crea inovare și oportunități de îmbunătățire. Consecvent acestui principiu, formarea și perfecționarea resurselor umane și crearea masei critice de cercetători a constituit o prioritate a top-managementului.

Principiul 7: Dezvoltarea parteneriatelor

O măsură a capacității de integrare și recunoaștere a Institutului în activitatea internațională o reprezintă și capacitatea acestuia de a dezvolta și menține parteneriate cu valoare-adăugată cu entități similare sau cu activități complementare din lume.

Principiul 8: Responsabilitatea socială

Institutul își asumă responsabilitatea socială și prin întreaga activitate respectă sustenabilitatea ecologică și încearcă să îndeplinească așteptările și cererilor comunității locale și globale.

Aceste principii ale Excelenței sunt integrate în funcționalitatea I.N.C.A.S. București și au stat la baza desfășurării activității și obținerii rezultatelor aferente anului 2019. Obiectivele de performanță managerială au fost îndeplinite în proporție de 121% pentru anul 2019.

CAPITOLUL 3

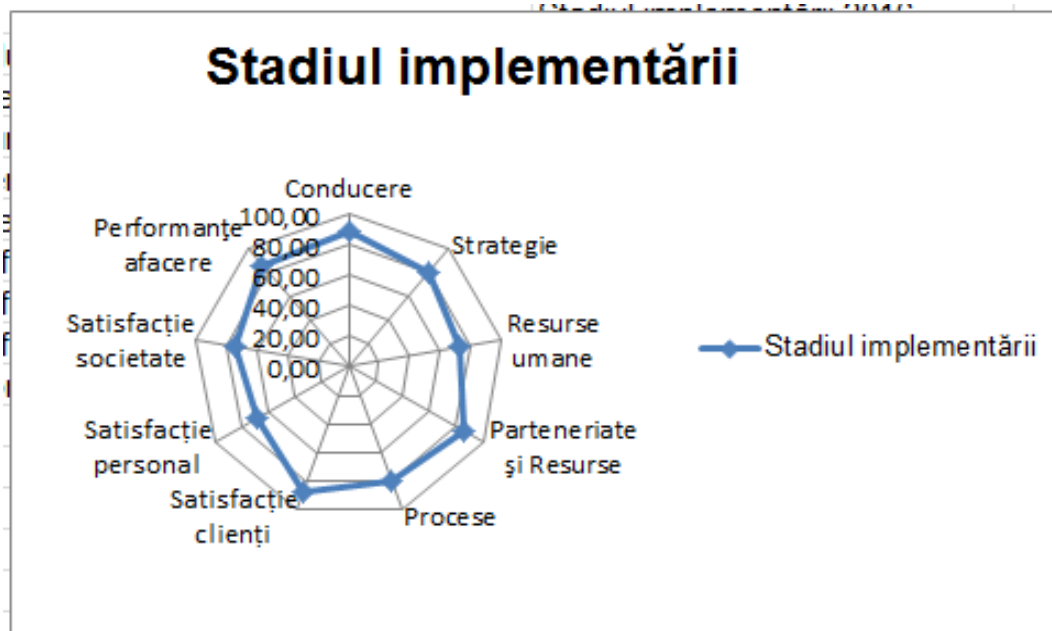
ACTIVITĂȚI ȘI REZULTATE

3.1. Activitatea de CDI

În anul 2019 I.N.C.A.S. a participat la peste 15 programe internaționale de cercetare (H2020) coordonate de parteneri din cadrul U.E. și la 5 proiecte internaționale, în calitate de coordonator (inclusiv ESA). De asemenea I.N.C.A.S. a fost foarte activ și în activitatea de cercetare la nivel național, fiind coordonator sau partener în 11 programe în cadrul Planului Național de Cercetare-Dezvoltare-Inovare PNCDI-3.

3.2. Evaluarea instituțională

Pentru evaluarea instituțională vom determina cele 5 criteriile legate de factori și cele 4 criterii legate de rezultate în conformitate cu cerințele CAF 2013 (Common Assessment Framework - Cadrul comun de Autoevaluare a modului de Funcționare a instituțiilor publice (www.eipa.eu/caf)). Sinteza evaluării este prezentată în graficul radar, care reflectă nivelul implementării modelului CAF 2013 în anul 2019.



3.2.1. Criteriile legate de FACTORI

Criteriile 1-5 tratează practicile manageriale din cadrul organizației, așa-numiții Factori. Aceștia determină ce face organizația și cum abordează sarcinile sale pentru a atinge obiectivele stabilite.

Criteriul 1: CONDUCEREA se concentrează pe comportamentul personalului implicat în conducerea organizației. Directorul General a fost preocupat de: asigurarea unei orientări corecte a activității Institutului prin dezvoltarea misiunii, viziunii și a valorilor acesteia; de dezvoltarea și implementarea unui sistem de management pentru gestionarea schimbării și a performanței; motivarea și sprijinirea angajaților instituției și constituirea în model de comportament pentru aceștia; gestionarea relațiilor cu sfera politică și cu alți factori interesați, pentru a asigura gestionarea responsabilităților partajate și integrarea activității Institutului în politica și strategia țării. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 88,67%, ceea ce corespunde stadiului *„conducerea pe baza analizelor propune modificările necesare”*.

Criteriul 2: STRATEGIE și PLANIFICARE

Implementarea misiunii și a viziunii a impus: definirea unui „parcurs” pe care Institutul trebuie să îl urmeze, stabilirea unor obiective, simultan cu determinarea acelor modalități care să permită măsurarea și urmărirea progresului înregistrat în fiecare etapă, în vederea atingerii acestor obiective. Directorul General a fost preocupat de: strângerea informației privind nevoile prezente și viitoare ale stakeholder-ilor/factorilor interesați; dezvoltarea, monitorizarea și actualizarea strategiei și a planului de acțiuni, luând în considerare nevoile stakeholder-ilor/factorilor interesați și resursele existente; implementarea strategiei și a planului de acțiune în instituție; planificarea, implementarea și revizuirea acțiunilor de modernizare și inovare. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 80,17%, ceea ce corespunde stadiului *„pe baza analizelor se fac modificările necesare”*.

Criteriu 3: ANGAJAȚII INSTITUTIEI

Organizația s-a preocupat să gestioneze și să dezvolte competențele și potențialul maxim al angajaților săi, atât la nivel individual cât și la nivelul Institutului, pentru a sprijini

strategia și realizarea eficientă a proceselor sale. Directorul General a fost preocupat de instituirea unui climat de muncă adecvat, bazat pe respect și corectitudine, dialog deschis, responsabilizarea, recunoașterea și recompensarea, asigurarea unor condiții adecvate de muncă și securitate. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 73,15%, ceea ce corespunde stadiului „pe baza analizelor se fac ajustările necesare”.

Criteriul 4: PARTENERIATE și RESURSE

Activând într-un domeniu foarte complex și dinamic, Institutul s-a preocupat de realizarea de parteneriate bazate pe avantaj reciproc și valoarea adăugată în scopul atragerii de resurse și al atingerii obiectivelor. Directorul General a fost preocupat de dezvoltarea și implementarea de parteneriate cheie; dezvoltarea de parteneriate cu clienții; gestionarea resurselor financiare, tehnologice, a informațiilor și a cunoștințelor. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 85,24%, ceea ce corespunde stadiului „pe baza analizelor se fac modificările necesare”.

Criteriul 5: PROCESE

Directorul General, pentru îndeplinirea misiunii și a strategiei organizației, a fost preocupat să identifice, să administreze și să înnoiască procesele cheie în mod permanent, implicând părțile interesate, dezvoltând și monitorizând atât furnizarea serviciilor orientate către clienți cât și inovarea proceselor. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 79,95%, ceea ce corespunde stadiului „pe baza analizelor se fac ajustările necesare”.

3.2.2. Criteriile legate de REZULTATE

Criteriile 6-9 privind Rezultatele obținute referitoare la clienți, personal, responsabilitate socială și performanțele cheie ale instituției, sunt cuantificate prin măsurarea percepției și a performanței. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 83.2%.

Criteriul 6 - REZULTATE ORIENTATE CĂTRE CLIENȚI

Rezultatele pe care organizația le obține ca urmare a nivelului de satisfacție al clienților, în raport cu produsele și serviciile pe care le oferă, pot fi evaluate fie prin intermediul studiilor realizate pe clienți pe baza percepției acestora, fie pe baza unor reacții și informații directe cu privire la diferite aspecte ale performanței. Directorul General este preocupat de: imaginea de ansamblu a organizației și reputația publică, de transparență, de respectarea standardelor de calitate, de extinderea unor analize periodice desfășurate de comun acord cu părțile interesate. La evaluarea anului 2017 s-a obținut un punctaj de 86,92%, ceea ce corespunde stadiului „*rezultatele indică un progres major*”.

Criteriul 7: REZULTATE REFERITOARE LA ANGAJAȚI

Rezultatele referitoare la angajați sunt rezultatele pe care organizația le obține în legătură cu competențele, motivarea, satisfacția, percepția și performanța angajaților săi. Acest criteriu face distincția între două tipuri de rezultate: pe de o parte sunt realizate măsurători ale percepției, care presupun chestionarea directă a personalului (prin chestionare, anchete, focus grupuri, interviuri, consultări cu reprezentanții angajaților) și, pe de altă parte, măsurători ale performanței utilizate de organizație, pentru a monitoriza și a îmbunătăți satisfacția personalului și rezultatele acestuia. Directorul General s-a preocupat de: implementarea mecanismelor necesare evitării conflictului de interese; promovarea și susținerea comportamentului etic; evaluarea și recunoașterea eforturilor individuale și de echipă; stabilirea de țeluri, alocarea de resurse; strategii de resurse umane. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 68,27%, ceea ce corespunde stadiului „*rezultatele arată tendințe de îmbunătățire*”.

Criteriul 8: REZULTATE CU PRIVIRE LA RESPONSABILITATEA SOCIALĂ

Responsabilitatea socială este o componentă integrantă a strategiei Institutului și este reflectată de voința organizației de a integra aspecte legate de mediu și de societate în considerațiile cu privire la luarea deciziilor. Directorul General este preocupat de sustenabilitatea mediului și calitatea vieții. La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 73,83%, ceea ce corespunde stadiului *„rezultatele arată tendințe de îmbunătățire”*.

Criteriul 9 : REZULTATE-CHEIE REFERITOARE LA PERFORMANȚĂ

Indicatorii de evaluare a performanței sunt divizați în următoarele trei categorii: indicatori cheie de rezultate (IKR); indicatorii de performanță (IP) și indicatori cheie de performanță (IKP). Rezultatele performanțelor-cheie reprezintă măsura în care politicile și procesele puse în practică au permis realizarea scopurilor și obiectivelor. Directorul General s-a preocupat de realizarea criteriilor de performanță, obiectivele de performanță managerială au fost îndeplinite în proporție de 132% pentru anul 2019.

În anul 2019, în urma procesului de evaluare instituțională declanșată de ANCS, I.N.C.A.S. a fost evaluat la gradul A+.

La evaluarea anului 2019 s-a obținut un punctaj de 86,69%, ceea ce corespunde stadiului *„rezultatele indica un progres major”*

3.3. Formarea și perfecționarea resurselor umane – crearea masei critice de cercetători

În anul 2019 se constată o creștere a numărului de salariați comparativ cu perioada 2008-2019. Acest fapt se datorează creșterii volumului de activitate în programele U.E. în care I.N.C.A.S. este implicat.

In anul 2019, din cei 250 de salariați (echivalent norma întreaga), 42 sunt ocupați cu serviciile de administrare a Platformei Militari (intretinere instalatii experimentale, stația de conexiuni, distribuția de apă). Existența unor instalatii experimentale cu regim special (care presupun inclusiv necesitatea asigurării unei alimentari cu energie electrica prin statie proprie) reprezinta o caracteristica importanta a INCAS

Tendința de creștere a numărului de salariați cu studii superioare din anii anteriori se sustine și în 2019, ajungând la 192. Acest fapt a fost posibil prin angajarile efectuate în 2019, în principal din rândul studenților practicanți.

Ponderele numărului de doctori și doctoranzi se menține relativ constantă. În anul 2019 numărul de doctori în științe a crescut la 42 și 29 doctoranzi (în continuă creștere raportată la numărul scăzut de personal activ din anul 2010). Această structură este adecvată unui institut de cercetare cu orientare tehnologică. (71 doctori+drd reprezintă 38% din personalul cu studii superioare și 29% din total personal).

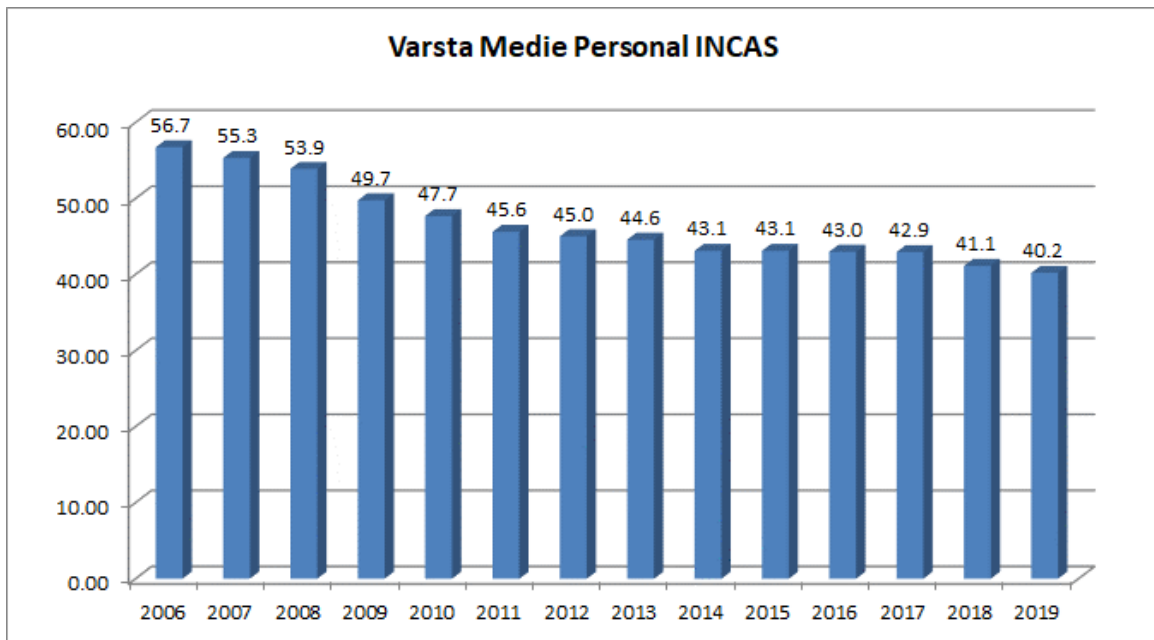
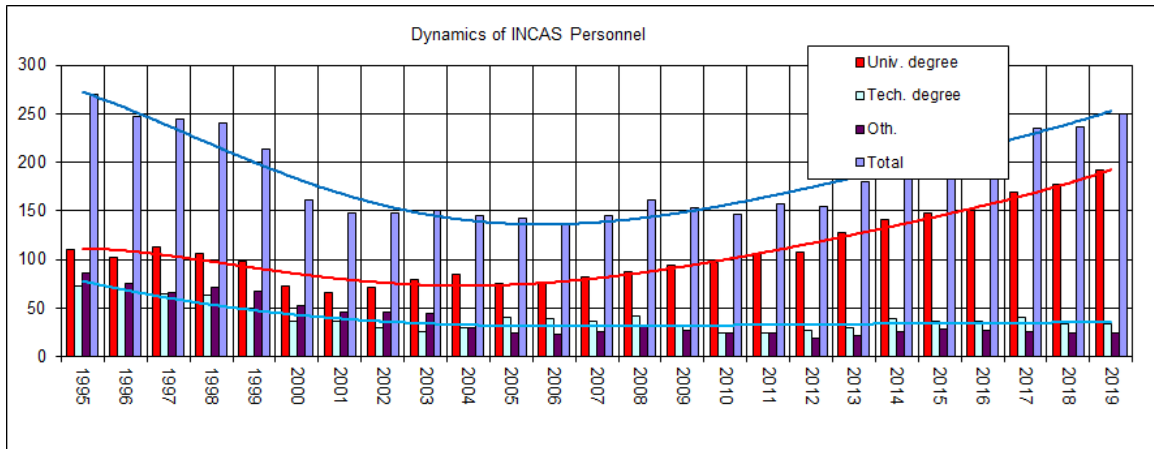
Din cei 192 de salariați cu studii superioare numai 4 sunt aferenți serviciilor de întreținere a platformei și 12 se ocupă de activități neștiințifice (contabilitate, financiar, marketing, personal, secretariat).

În anul 2012, vârsta medie a scăzut la 49,8, pentru prima dată în ultimii 20 ani de activitate a INCAS, iar tendința este de scădere și în 2017.

Media de vârstă a personalului (total) este în scădere, față de o valoare necorespunzătoare unui institut de cercetare (57 ani în 2006) la aproximativ 40,5 ani în 2019.

Varsta medie a personalului din activitatea CDI a scăzut la aprox. 41 de ani în 2019.

Structura de personal cu studii superioare a evoluat în felul următor:



3.4. Creșterea capacității de cercetare – Infrastructura de CDI Transfer Tehnologic și Valorificarea rezultatelor cercetării

I.N.C.A.S. – Institutul Național de Cercetări Aerospațiale „Elie Carafoli” din București are o infrastructură de cercetare avansată în domeniul științelor aerospațiale. Infrastructura de cercetare I.N.C.A.S. este recunoscută la nivel național prin H.G. nr. 1428/2004 și respectiv H.G. nr. 786/2014 cu privire la instalațiile de interes național, inclusiv prin H.G. nr. 1198/2012 cu privire la infrastructura critică la nivel național.

INCAS – Institutul National de Cercetari Aerospatale “Elie Carafoli” din Bucuresti are o infrastructura de cercetare avansata in domeniul stiintelor aerospatale, amplasata in trei locatii principale :

- Platforma Militari (Bucuresti) – instalatii experimentale de interes national (suflerii aerodinamice, simulatoare si instalatii mecano-climatice)
- Platforma Maneciu (jud. Prahova) – instalatii pentru cercetari eoliene si de mediu
- Baza ATMOSLAB – Aerodrom Strejnic (jud. Prahova) – baza de operare pe aerodrom

La nivel internațional, I.N.C.A.S., este recunoscut ca singurul institut din Sud-Estul Europei deținător de infrastructură strategică de cercetare pentru aviație, parte a raportului IEG-2012 pentru ACARE, adoptat de Comisia U.E. în anul 2013.

Dezvoltarea infrastructurii I.N.C.A.S. este parte esențială în dezvoltarea instituției, conform Strategiei de Dezvoltare Instituțională în perioada 2019-2022, aprobată de CA I.N.C.A.S. în anul 2019.

3.5. Managementul economic și financiar

Principalii indicatori economico-financiari la sfârșitul exercițiului financiar 2019 (exercitiu încheiat oficial) au fost:

I. VENITURI TOTALE	101.951.667	lei
1) Venituri din exploatare	101.151.312	lei
din care:		
a) din activitatea de baza cercetare dezvoltare	87.891.851	lei
b) din subventii de exploatare	3.385.539	lei
c) din producția stocată (sold C 711-D711)	0	lei
d) din producția de imobilizări		lei
e) alte venituri din exploatare	11.442.880	lei
2) Venituri financiare	800.355	lei
din care:		
venituri din dobanzi	662	lei
alte venituri financiare	799.693	lei

CIFRA DE AFACERI a institutului în 2019 (producția vândută, respectiv venituri din studii și cercetări și venituri din alte activități diverse) este de: **91.278.493 lei**

Cheltueli totale INCAS

II. CHELTUIELI TOTALE	97.980.106 lei
1) Cheltuieli aferente veniturilor din exploatare	97.080.672 lei
2) Cheltuieli financiare	899.434 lei

Datoriile curente în legătura cu personalul au fost achitate până la 25.01.2019, conform legii.

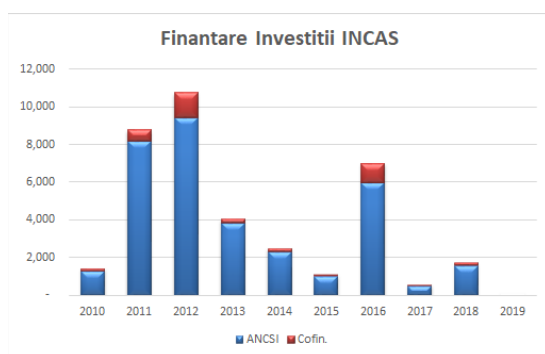
- Dobanzi și penalități la stat: 0 lei

Cheltuielile financiare în sumă de 899.434 lei reprezintă dobanzi bancare și diferențe de curs valutar nefavorabil.

Salariul mediu pentru personalul CDI

INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat 2019	Rectificat 2019	Realizat 2019	%
A	0	1	3 = 1+2	5	$6 = \frac{\text{col.5} - \text{col.3}}{1} * 100$
4. Număr mediu de personal, total institut, din care:	53	237	246	250	1.63%
- număr mediu personal de cercetare-dezvoltare	54	173	180	195	8.33%
5. Câștigul mediu lunar pe salariat, total institut - lei/persoană/lună	55	8,224	8,432	8,476	0.52%
6. Câștigul mediu lunar pe personal de cercetare-dezvoltare - lei/persoană/lună	56	8,500	8,695	8,702	0.08%
7. Rentabilitatea (rd. 52/rd.51*100)	57	4.43	4.22	4.70	11.48%
8. Productivitatea muncii pe total personal- mii lei/pers(rd.01/rd.53)	58	393	401	400	-0.25%

Investiții în echipamente/dotări/mijloace fixe de CDI



	Anul	ANCSI	Cofin.	Total
1	2010	1,250	140	1,390
2	2011	8,150	615	8,765
2	2012	9,435	1,320	10,755
3	2013	3,800	238	4,038
4	2014	2,300	175	2,475
5	2015	1,007	75	1,082
6	2016	5,950	1,040	6,990
7	2017	500	38	538
8	2018	1,562	145	1,707
9	2019	-	0	-

Rezultate financiare/rentabilitate

A. REZULTATUL DIN EXPLOATARE (profit)	4.070.640 lei
B. REZULTATUL FINANCIAR (profit)	- 199.531 lei
C. REZULTATUL CURENT AL EXERCITIULUI (profit)	3.971.561 lei
D. REZULTATUL BRUT AL EXERCITIULUI (profit)	3.971.561 lei
Impozitul pe profit	0 lei
E. REZULTATUL NET AL EXERCITIULUI (profit)	3.971.561 lei

CIFRA DE AFACERI a institutului în 2017 (producția vândută, respectiv venituri din studii și cercetări și venituri din alte activități diverse) este de: **77.115.260 lei**

Principalii indicatori economico - financiari:**1.Rata profitului net:**

(Profit net /Cifra de afaceri) x 100

$$(3.971.561/91.278.493) \times 100 = \mathbf{4,35\%}$$

2.Rata rentabilității exploatații:

(Rezultatul exploatații /Cifra de afaceri) x 100

$$(4.070.640/91.278.493) \times 100 = \mathbf{4,46\%}$$

3.Rata rentabilității economice:

(Rezultatul exploatații / Active total) x 100

$$(4.070.640/208.296.335) \times 100 = \mathbf{1,95\%}$$

4.Productivitatea muncii:

(Venituri totale / Nr. mediu total de personal)

$$(91.157.451/250) = \mathbf{364.628 \text{ lei/salariat}}$$

5.Perioada de recuperare a creanțelor:

(Creanțe / Cifra de afaceri) x 365

$$(19.604.050/91.278.493) \times 365 = \mathbf{78,39 \text{ zile}}$$

6.Perioada de rambursare a datoriilor:

(Datorii / Cifra de afaceri) x 365

$$(17.700.400/91.278.493) \times 365 = \mathbf{70,78 \text{ zile}}$$

7.Consumul specific de energie electrică:

(Consum de energie electrică / Cifra de afaceri)

$$(2.885 \text{ MWh}/91.278.493) = \mathbf{0,0316}$$

8.Rata lichidității generale:

(Active circulante / Datorii pe termen scurt)

$$(51.231.186/30.236.796) = \mathbf{1,69}$$

9. Rata lichidității parțiale:

((Active circulante - Stocuri) / Datorii pe termen scurt)

$$(21.053.932/30.236.796) = \mathbf{0,69}$$

10. Ponderea cheltuielilor cu personalul în valoare adăugată:

(Cheltuieli cu personalul/Valoarea adăugată) x 100

$$(24.058.681/81.637.002) \times 100 = \mathbf{29,47\%}$$

Din analiza variatiei principalilor indicatori rezulta urmatoarele concluzii preliminare pentru activitatea din perioada 2015 - 2019 :

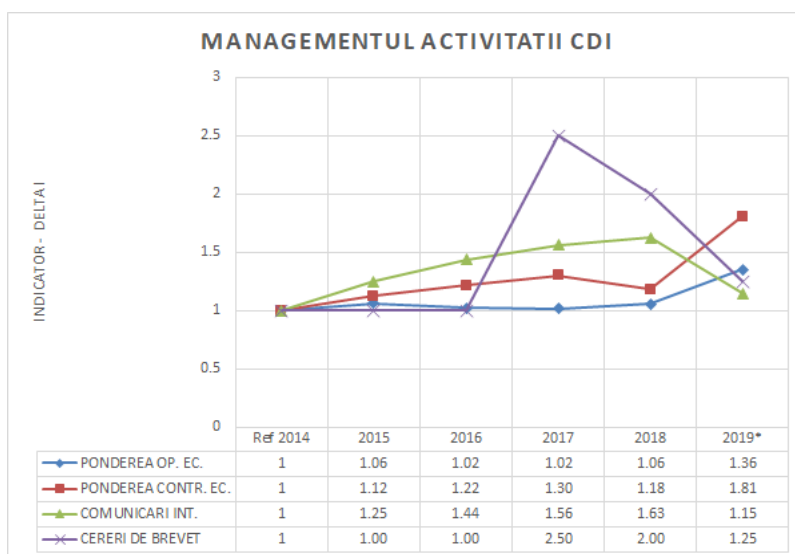
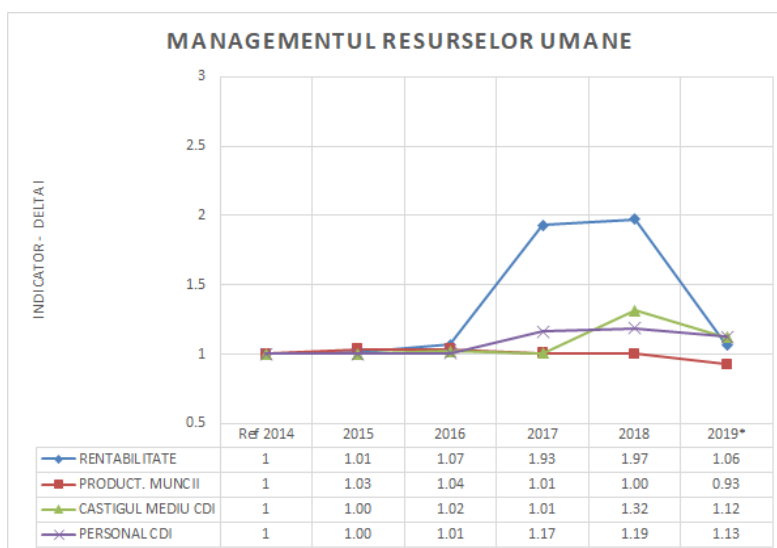
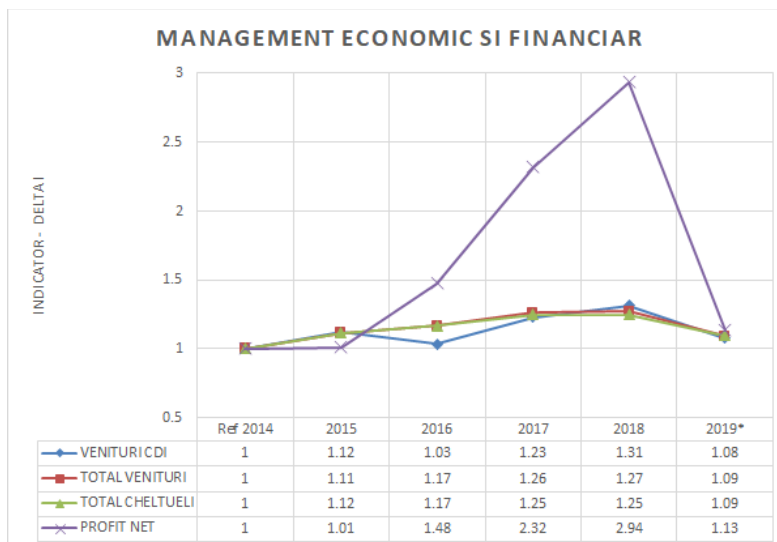
- Rata de crestere a profitului net are o tendinta de crestere catre 5% (4.35%), in conformitate cu profilul de activitate al unui institut de cercetare care are ca obiectiv maximizarea investitiei in infrastructura de cercetare si in dezvoltarea de resurse umane. Cresterea este semnificativa in 2017 - 2019 ca urmare a scutirii de impozit pe profit, conform legii. ;
- Rata rentabilitatii este pozitiva si se consolideaza catre tintele propuse de 5% (actual 4.46%) pentru rentabilitatea exploatarii, respectiv peste 1.5% (actual 1.95%) pentru cea economica, in contextul in care INCAS este o institutie in care dezvoltarea institutionala este obiectiv principal . Valorile sunt puternic influentate de aplicarea legii privind eliminarea impozitului pe profit in activitatea CDI;
- Consumul de specific de energie electrica este in usoara crestere, in principal ca urmare a cresterii ponderii valorii adaugate in activitatea de testare prin analiza si post-procesare, regasit ca atare in valoarea contractelor de cercetare cu beneficiari externi ;
- Institutul are in continuare o pondere semnificativa din contracte in relatia cu UE pe baza multianuala, la care platile se fac in regimul de avans maxim 30% si decontare la final, iar decontarile se fac de regula in trimestrul 2 al anului urmator. Din acest motiv exista o stabilizare a termenului de recuperare catre 90 zile, respectiv de plata a datoriilor catre 60 zile, utilizand un credit bancar ca buffer pentru capacitatea de plata;

In interpretarea variatiei anuale a parametrilor economico-financiari trebuie tinut cont de urmatoarele particularitati specifice INCAS :

- Institutul are peste 35% din venituri din contracte UE, cu regim de decontare pe baza de contracte multianuale cu plati partiale intermediare. Aceasta particularitate conduce la o serie de variatii de cash-flow cu propagare multianuala ;
- Institutul a derulat in 2019 programe finantate din POC Axa 1 care au 90% din valoare ca rambursare in 2019 si 2020, dupa confirmarea/validarea cheltuelilor din 2019 ;

Pe ansamblu, din analiza principalilor indicatori economici rezulta o situatie consolidata si stabila, cu o crestere pozitiva pentru toti indicatorii care fac obiectul monitorizarii activitatii manageriale.

Totodata, pe ansamblu, criteriile de performanta pentru activitatea Directorului General in perioada 2015 – 2019 au fost indeplinite in proportie de 141%, fata de performanta asumata prin contractul de mandat (2015), respectiv 121% (2019).



Nota : Indicatorii de performanta pentru anul 2019 sunt raportati la valoarea de referinta stabilita prin noul Contract de Mandat al Directorului General – Iulie 2019.

CAPITOLUL 4

CONTROLUL CURȚII DE CONTURI (sau a altor organe abilitate) – măsuri și modalitatea acestora de rezolvare

În cursul anului 2018 și 2019 Institutul a fost controlat Curtea de Conturi București. Inadverențele constatate în urma controlului au fost soluționate până la data de 31 martie 2020.

CAPITOLUL 5

PERSPECTIVE PENTRU ANUL 2020

INCAS își propune continuarea temelor legate de menținerea capacității profesionale și experimentale, cel puțin la nivelul avut până în prezent, pentru a putea răspunde prompt la cerințele care îi vor fi solicitate de economia națională sau pentru eventuale colaborări internaționale.

În afară de aceste teme **INCAS** propune și abordarea unor noi teme - teme care să îi permită abordarea unor domenii de interes intern și internațional.

In 2020 sunt avute in vedere urmatoarele directii principale de actiune :

- Participarea la programele (principale) internationale in H2020, astfel :
 - Programe/proiecte in derulare – EREA/FS
 - Programe/proiecte noi – ARTEM, PADR
 - Participarea la JTI-Clean Sky 2, astfel :
 - FastROTORCRAFT – in consortiu cu ROMAERO
- Participarea la PNCDI-3, in programul Parteneriate si IDEI
- Accesul la fonduri structurale – noi initiative/propuneri
- Participarea in programele ESA (inclusiv in STAR prin STAR-Technology, INCAS LASVEC)
- Dezvoltarea capacitatilor ATMOSLAB in parteneriate interne si international
- Dezvoltarea ATMOSLAB in cadrul BECA – POC Axa 1.
- Dezvoltarea de noi capacitati in cadrul AERO-VR – POC Axa 1

CAPITOLUL 6

ALTE INFORMAȚII

Comparativ cu propunerile de activități stabilite în anul 2018, INCAS a reușit în decursul anului 2019 să realizeze următoarele:

- a) INCAS s-a consolidat ca INCD în coordonarea ANCS – evaluat la gradul A+.
- b) Menținerea personalului de specialitate (în special ingineri de aviație 74) și creșterea numărului de doctori în științe la 42 (și 29 drd).;
- c) Modernizarea spațiilor și echipamentelor de cercetare cu ajutorul subvenției acordate de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice precum și cu produse realizate în cadrul programelor de cercetare:
- d) O creștere cu 11% a volumului total de activități și în consecință o creștere a productivității muncii la peste 365.000 lei/salariat.
- e) Să aibă o creștere semnificativă a participării la proiecte internaționale atât din punct de vedere al numărului de proiecte, cât și din punct de vedere al valorii acestora. De asemenea este de notat faptul că în momentul de față INCAS- participă la negocierea participării JTI-Clean Sky 3 (FA PPP) pentru un volum de aprox. 18 milioane Euro.
- f) Activitățile legate de participarea INCAS la proiecte de tip JTI indică un statut de institut de cercetare recunoscut pe plan european. În această direcție este remarcabilă și acceptarea INCAS în calitate de membru asociat la EREA și participarea la ACARE și EWA. Managementul societății a fost deosebit de performant în această direcție;
- g) Managementul instituției a fost foarte bun, lucru indicat și de îndeplinirea criteriilor de performanță ale Directorului General în proporție de 121%;
- h) Activitățile financiar contabile ale institutului au fost executate în conformitate cu legislația în vigoare conform celor prezentate în raport.