

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

RAPORT

privind

ACTIVITATEA DIRECTORULUI GENERAL

I.N.C.A.S. 2020

(05.2021)

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 2021 și alte informații în măsură să reflecte menirea, viziunea și specificitatea activității institutului.

Prezentul Raport este si echivalentul Raportului de Gestiune pentru anul 2020

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 2017, dar și obiectivele de performanță managerială stabilite la preluarea mandatului.

Obiectivele de performanță managerială au fost îndeplinite în proporție de 112% pentru anul 2020.

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 mențin 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 2020. Obiectivele de performanță managerială au fost îndeplinite în proporție de 112% pentru anul 2020.

CAPITOLUL 3

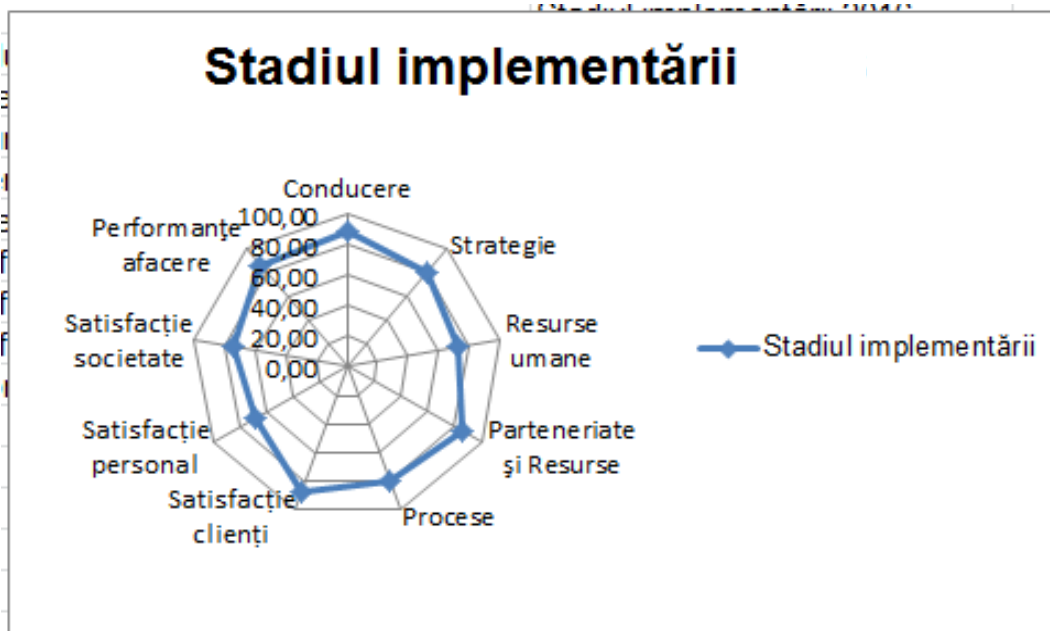
ACTIVITĂȚI ȘI REZULTATE

3.1. Activitatea de CDI

În anul 2020 I.N.C.A.S. a participat la peste 17 programe internaționale de cercetare (H2020) coordonate de parteneri din cadrul U.E. și la 7 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 9 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 2020.



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 2020 s-a obținut un punctaj de 89,07%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 83,21%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 71,68%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 88,45%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 81,05%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 80.12%.**

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 2020 s-a obținut un punctaj de 88,12%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 69,12%, 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 2020 s-a obținut un punctaj de 77,12%, 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 112% pentru anul 2020.**

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 2020 s-a obținut un punctaj de 88,93%, ceea ce corespunde stadiului „rezultatele indica un progres major”

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

În anul 2020 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.

În anul 2020, din cei 254 de salariați (echivalent norma întreaga), 42 sunt ocupați cu serviciile de administrare a Platformei Militari (întreținere instalații experimentale, stația de conexiuni, distribuția de apă). Existența unor instalații experimentale cu regim special (care presupun inclusiv necesitatea asigurării unei alimentări cu energie electrică prin stație proprie) reprezintă o caracteristică importantă a INCAS

Tendința de creștere a numărului de salariați cu studii superioare din anii anteriori se susține și în 2020, ajungând la 198. Acest fapt a fost posibil prin angajările efectuate în 2020, în principal din rândul studenților practicanți.

Ponderele numărului de doctori și doctoranzi se menține relativ constantă. În anul 2020 numărul de doctori în științe a crescut la 47 și 28 doctoranzi (în continuare creștere raportată la numărul scăzut de personal activ din anul 2010). Această structură este adecvată unui institut de cercetare cu orientare tehnologică. (75 doctori+drd reprezintă 38% din personalul cu studii superioare și 31% din total personal).

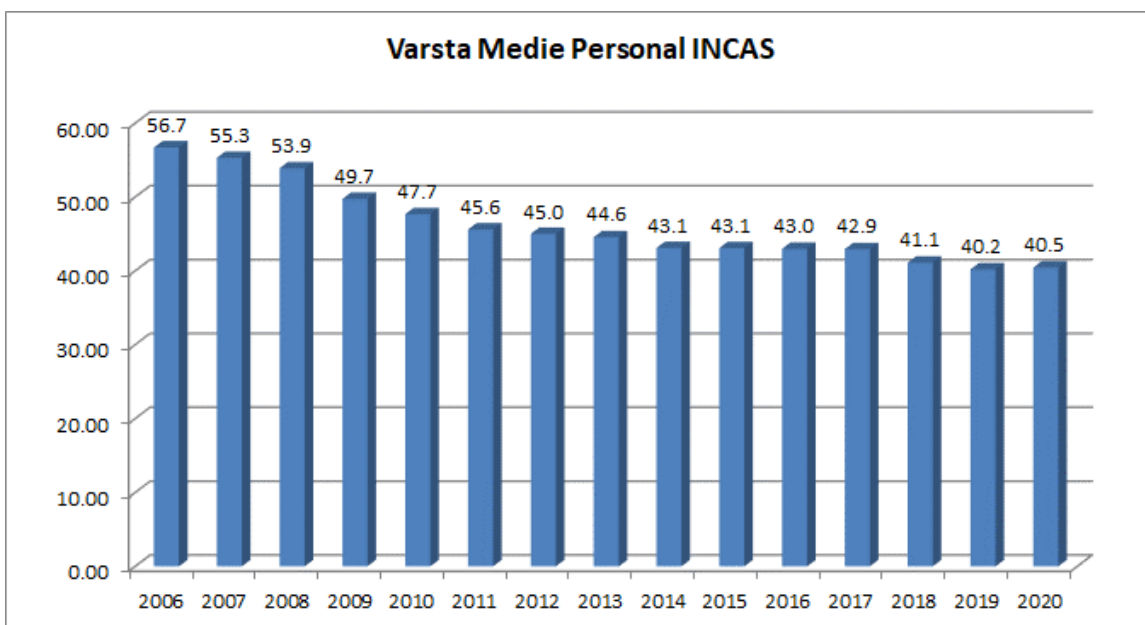
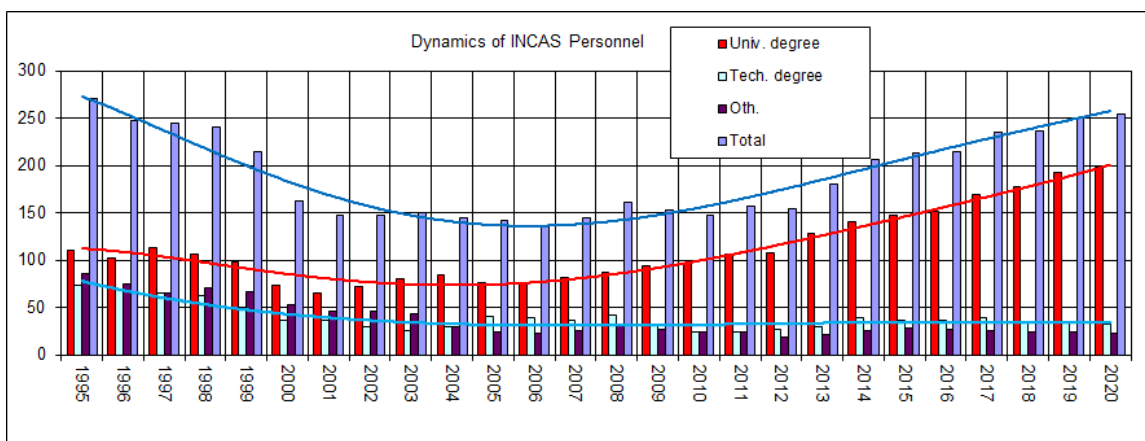
Din cei 198 de salariați cu studii superioare numai 4 sunt aferenți serviciilor de întreținere a platformei și 12 se ocupă de activități neștiințifice (contabilitate, financiar, marketing, personal, secretariat).

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 2020.

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 2020.

Varsta medie a personalului din activitatea CDI a scăzut la aprox. 41 de ani în 2020.

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 Aerospatiale “Elie Carafoli” din Bucuresti are o infrastructura de cercetare avansata in domeniul stiintelor aerospatiale, 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

I. VENITURI TOTALE	104.743.054	lei
1) Venituri din exploatare	104.743.054	lei
din care:		
a) din activitatea de baza cercetare dezvoltare	82.442.450	lei
b) din subventii de exploatare	4.013.068	lei
c) din producția stocată (sold C 711-D711)	0	lei
d) din producția de imobilizări		lei
e) alte venituri din exploatare	10.427.013	lei
2) Venituri financiare	361.063	lei
din care:		
venituri din dobanzi	654	lei
alte venituri financiare	361.063	lei

CIFRA DE AFACERI a institutului în 2020 (producția vândută, respectiv venituri din studii și cercetări și venituri din alte activități diverse) este de: **86.455.518 lei**

II. CHELTUIELI TOTALE	103.104.771	
lei		
1) Cheltuieli aferente veniturilor din exploatare	103.104.771	
lei		
2) Cheltuieli financiare	486.862	lei

Datoriile curente în legătura cu personalul au fost achitate pana la 25.01.2020, conform legii.

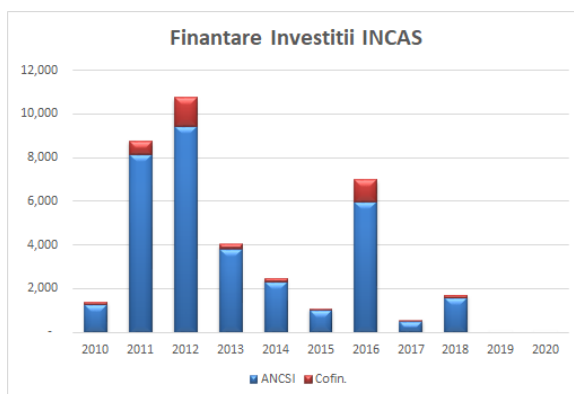
- Dobanzi si penalitati la stat: 0 lei

Cheltuielile financiare în sumă de 486.862 lei reprezintă dobanzi bancare si diferențe de curs valutar nefavorabil.

Salariul mediu pentru personalul CDI

INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat	Realizat 2020	
		Program 2020	Realizat 2020	Creștere/descreștere 2020/2019
A	0	2	4	$5 = \frac{\text{col.4/col.2}-1}{100}$
4. Număr mediu de personal, total institut, din care:	53	254	254	0.00
- număr mediu personal de cercetare-dezvoltare	54	198	198	0.00
5. Câștigul mediu lunar pe salariat, total institut - lei/persoană/lună	55	8,139	7,918	-2.72
6. Câștigul mediu lunar pe personal de cercetare-dezvoltare - lei/persoană/lună	56	8,650	8,707	0.66
7. Rentabilitatea (rd. 52/rd.51*100)	57	1.67	1.53	-8.25
8. Productivitatea muncii pe total personal- mii lei/pers. (rd.01/rd.53)	58	366	414	13.14
9. Rata rentabilității financiare	59	0.74	0.96	29.69

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	-
10	2020	-	0	-

Rezultate financiare/rentabilitate

A. REZULTATUL DIN EXPLOATARE (profit)	1.710.868 lei
B. REZULTATUL FINANCIAR (profit)	- 125.145 lei
C. REZULTATUL CURENT AL EXERCITIULUI (profit)	1.585.723 lei
D. REZULTATUL BRUT AL EXERCITIULUI (profit)	1.585.723 lei
Impozitul pe profit	0 lei
E. REZULTATUL NET AL EXERCITIULUI (profit)	1.585.723 lei

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

(Profit net /Cifra de afaceri) x 100 = **1,53 %**

2.Rata rentabilității exploataării:

(Rezultatul exploataării /Cifra de afaceri) x 100 =
1,56%

3.Rata rentabilității economice:

(Rezultatul exploataării / Active total) x 100 = **0,96 %**

4.Productivitatea muncii:

(Venituri totale / Nr. mediu total de personal)
lei/salariat = 414.628

5.Perioada de recuperare a creanțelor:

(Creanțe / Cifra de afaceri) x 365 = **82,11 zile**

6.Perioada de rambursare a datoriilor:

(Datorii / Cifra de afaceri) x 365 = **68,23 zile**

7.Consumul specific de energie electrică:

(Consum de energie electrică / Cifra de afaceri) = **0,0442**

8.Rata lichidității generale:

(Active circulante / Datorii pe termen scurt) = **3,72**

9. Rata lichidității parțiale:

((Active circulante - Stocuri) / Datorii pe termen scurt) = **2,01**

10. Ponderea cheltuielilor cu personalul în valoare adăugată:

(Cheltuieli cu personalul/Valoarea adăugată) x 100 = **62,23%**

Din analiza variației principalilor indicatori rezulta următoarele concluzii preliminare pentru activitatea din perioada 2015 - 2020 :

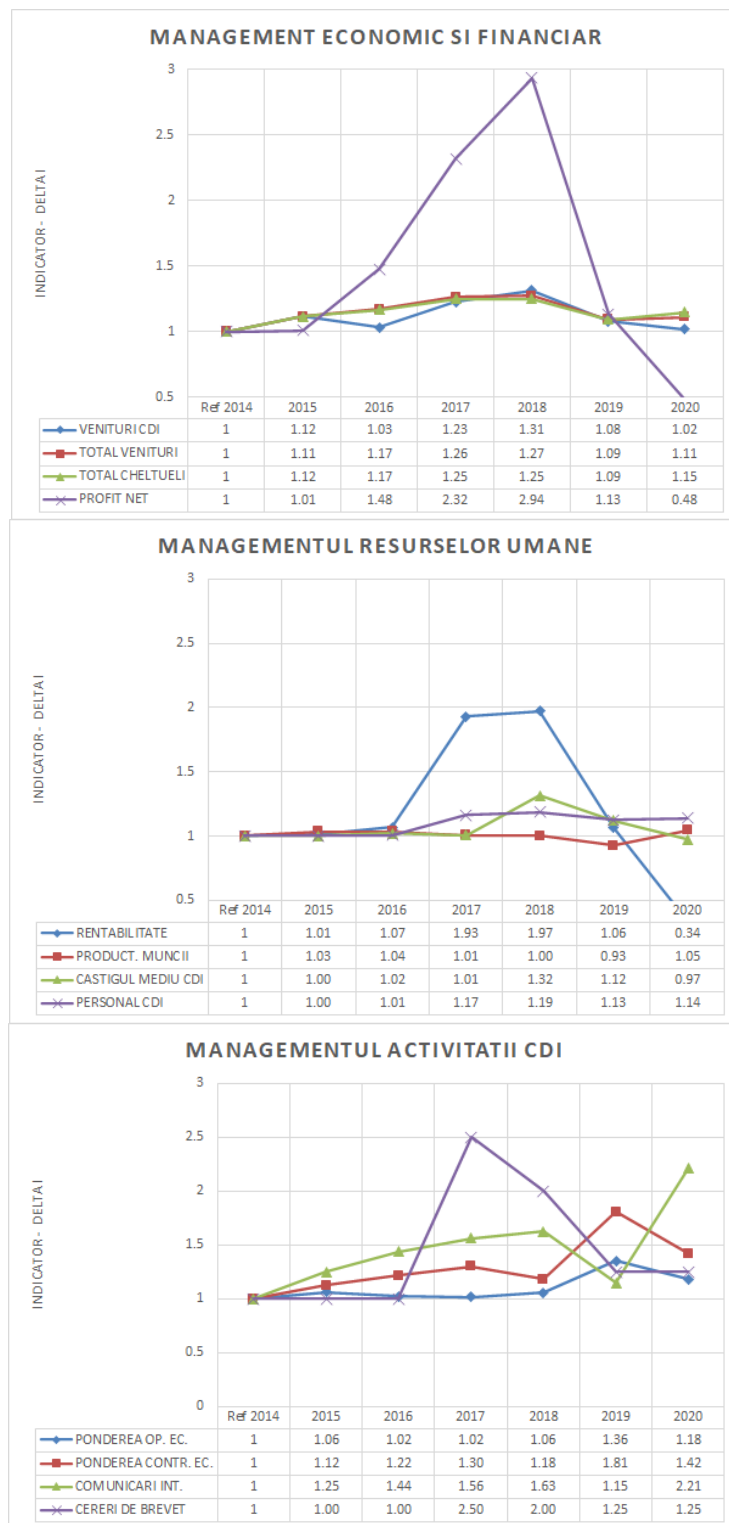
- Rata de creștere a profitului net are o tendință de scădere sub 2%, în conformitate cu profilul de activitate al unui institut de cercetare care are ca obiectiv maximizarea investiției în infrastructura de cercetare și în dezvoltarea de resurse umane. Creșterea este semnificativă în 2017 - 2019 ca urmare a scutirii de impozit pe profit, conform legii. Începând cu 2020, profitul nu mai reprezintă obiectivul principal pentru management! ;
- Rata rentabilității este pozitivă și se consolidează către țintele propuse de 1.5% (actual 1.53%) pentru rentabilitatea exploatarei, respectiv peste 1.5% (actual 1.64%) pentru cea economică, în contextul în care INCAS este o instituție în care dezvoltarea instituțională este obiectiv principal . Valorile sunt puternic influențate de aplicarea legii privind eliminarea impozitului pe profit în activitatea CDI;
- Consumul de specific de energie electrică este în ușoară creștere, în principal ca urmare a creșterii ponderii valorii adăugate în activitatea de testare prin analiză și post-procesare, regăsit ca atare în valoarea contractelor de cercetare cu beneficiari externi ;
- Institutul are în continuare o pondere semnificativă din contracte în relația cu UE pe baza multianuală, la care plățile se fac în regimul de avans maxim 30% și decontare la final, iar decontările se fac de regulă în trimestrul 2 al anului următor. Din acest motiv există o stabilizare a termenului de recuperare către 90 zile, respectiv de plată a datoriilor către 60 zile, utilizând un credit bancar ca buffer pentru capacitatea de plată;

În interpretarea variației anuale a parametrilor economico-financiarilor trebuie ținut cont de următoarele particularități specifice INCAS :

- Institutul are peste 35% din venituri din contracte UE, cu regim de decontare pe baza de contracte multianuale cu plăți parțiale intermediare. Această particularitate conduce la o serie de variații de cash-flow cu propagare multianuală ;
- Institutul a derulat în 2019 programe finanțate din POC Axa 1 care au 90% din valoare ca rambursare în 2019 și 2020, după confirmarea/validarea cheltuielilor din 2019 ;

Pe ansamblu, din analiza principalilor indicatori economici rezulta o situație consolidată și stabilă, cu o creștere pozitivă pentru toți indicatorii care fac obiectul monitorizării activității manageriale.

Totodată, pe ansamblu, criteriile de performanță pentru activitatea Directorului General în perioada 2015 – 2019 au fost îndeplinite în proporție de 151%, față de performanța asumată prin contractul de mandat (față de 2018), respectiv 112% (față de 2019).



Nota : Indicatorii de performanta pentru anul 2020 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 2021

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 2021 sunt avute în vedere următoarele direcții principale de acțiune :

- Participarea la programele (principale) internaționale în H2020 și noi în HE, astfel :
 - Programe/proiecte în derulare – EREA/FS
 - Programe/proiecte noi – ARTEM, PADR
 - Participarea la JTI-Clean Sky 2, astfel :
 - FastROTORCRAFT – în consorțiu cu ROMAERO
- Participarea la PNCDI-3, în programul Parteneriate și IDEI
- Accesul la fonduri structurale – noi inițiative/propuneri
- Participarea în programele ESA (inclusiv în STAR prin STAR-Technology, INCAS LASVEC)
- Dezvoltarea capacităților ATMOSLAB în parteneriate interne și internaționale
- Dezvoltarea ATMOSLAB în cadrul BECA – POC Axa 1.
- Dezvoltarea de noi capacități în cadrul AERO-VR – POC Axa 1

CAPITOLUL 6

ALTE INFORMAȚII

Comparativ cu propunerile din Contractul de Mandat/Management stabilite în anul 2019 (cu referința la anul 2018), INCAS a reușit în anul 2020 să realizeze următoarele:

a) INCAS s-a consolidat ca INCD în coordonarea ANCS – evaluat la gradul A în 2012 și A+ la evaluarea din anul 2019 (evaluare la finalul anului 2019).

b) O creștere cu 9% a volumului total de activități față de referința (anul 2018) în 2019, stabilizată la nivelul 2020 (chiar în contextul COVID-19), concomitent cu asigurarea sustenabilă a principalelor surse de finanțare;

c) O creștere cu 1.6% a numărului total de personal, respectiv de 3% a personalului în activitatea CDI față de referința 2019;

d) O creștere cu 13% a productivității muncii la peste 414.000 lei/salariat, concomitent cu o creștere semnificativă a ponderii salariaților tineri din activitatea CDI în total activități INCAS. Efectul este în principal cauzat de dorința investiției în capital uman, tineri cercetători care să poată prelua noi contracte/activități CDI în viitor;

e) Participare semnificativă 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 în Orizont Europa începând cu anul 2022 pentru un volum de aprox. 28 milioane Euro.

f) Menținerea personalului de specialitate (în special ingineri de aviație 79) și creșterea numărului de doctori în științe la 47 și doctoranzi la 28;

g) 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, ESRE și participarea la

ACARE, IFAR, SATA si STAI. Managementul societatii a fost deosebit de performant in aceasta directie;

Pe ansamblu, comparativ cu propunerile din Contractul de Mandat/Management stabilite în anul 2019 (cu referinta 2018) , Directorul General INCAS a reușit la nivelul anului 2020 îndeplinirea criteriilor de performanță ale Directorului General în proporție de 112% (fata de 2019 estimat – referinta 2018).