



# **Relazione sulla Performance**

**- anno 2019 -**



## Presentazione

Il presente documento, redatto in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74<sup>1</sup>, conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2019.

La relazione, in accordo con il dettato normativo, evidenzia, a consuntivo, i risultati ottenuti nell'anno precedente rispetto a quanto programmato, indicando le eventuali variazioni riguardanti gli obiettivi e gli indicatori, verificatesi nel corso dell'anno. L'art. 6 del D.Lgs. 150/2009 prescrive infatti che, tali variazioni, siano inserite nella relazione e siano valutate dall'OIV ai fini della validazione della stessa.

Nella stesura del documento si è tenuto conto degli aggiornamenti normativi e delle indicazioni metodologiche contenute nelle *Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*, del Dipartimento della Funzione Pubblica (DPF), pubblicate a novembre 2018.

Alla fine di giugno 2020 il DFP, nell'ottica della semplificazione degli adempimenti legati al ciclo della performance, ha comunicato la disponibilità sul Portale della performance, di un format per la compilazione on-line della Relazione, anno 2019. Tuttavia, il CREA non ha utilizzato questa modalità che è, al momento, sperimentale e facoltativa. Inoltre, alla data della comunicazione, la Relazione era stata già completamente predisposta secondo le precedenti indicazioni.

Si riportano, di seguito, alcune novità introdotte nel ciclo di gestione della performance del 2019:

- inserimento, nel Piano della performance, per l'indicatore riguardante le pubblicazioni scientifiche, di target differenziati per Centro di ricerca, tenendo conto della media dei risultati ottenuti nei due anni precedenti. Questa scelta ha comportato anche l'adozione di scale di valutazione personalizzate per i singoli Centri;
- è stato introdotto un obiettivo strategico "Valorizzare le attività di servizio" per dare seguito alle indicazioni contenute nell'art. 19 bis del D. Lgs. 150/2009<sup>2</sup>, in merito al coinvolgimento di cittadini ed utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa;
- l'obiettivo strategico riguardante il trasferimento tecnologico è stato arricchito con nuovi indicatori dedicati alla verifica del grado di sfruttamento dei titoli;
- il sistema per rilevare il grado di soddisfazione degli utenti, adottato nel 2018 in forma sperimentale, è stato applicato dai Centri di ricerca in riferimento ai servizi erogati dal CREA ricompresi nella "Carta dei servizi". Il sistema, basato sulla somministrazione di questionari, ha registrato la partecipazione di oltre 120 stakeholders;
- le attività di monitoraggio hanno previsto, tra l'altro, la realizzazione di incontri sia con i Direttori che con i Dirigenti, nonché un fitto scambio di corrispondenza con i medesimi. Gli esiti del monitoraggio sono stati condivisi con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e trasmessi all'organo di vertice al fine di dare seguito a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 150/2009<sup>3</sup>.

A seguito delle vicende giudiziarie che hanno interessato i vertici dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 18 dell'8 marzo 2019, ha nominato il Dott. Antonio Di Monte quale Direttore Generale f.f.

---

<sup>1</sup> Di seguito si farà sempre riferimento all'articolato del D.Lgs. 150/2009, come modificato o integrato dal D.Lgs. 74/2017.

<sup>2</sup> Il DPF, a novembre 2019, ha emanato le *Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche* per fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche riguardanti le modalità attraverso le quali assicurare detto coinvolgimento.

<sup>3</sup> Art. 6 "Monitoraggio della performance" Gli Organismi Indipendenti di Valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

Successivamente, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2019, è stato nominato un Commissario straordinario, nella persona del Cons. Gian Luca Calvi.

Gli incarichi sono stati successivamente rinnovati e sono ancora vigenti alla data di stesura di questa Relazione.

La Relazione è organizzata in 5 capitoli, sulla base dei suggerimenti proposti dal DFP nelle *Linee guida* sopra richiamate.

Nel primo capitolo, **Sintesi dei risultati conseguiti**, viene fornita una panoramica sui risultati da riferire alla valutazione della performance del CREA nel suo complesso, dei Centri di ricerca, degli Uffici dell'amministrazione centrale, del Direttore generale, dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici.

Nel secondo capitolo, **Analisi del contesto e delle risorse**, viene fornito un quadro sintetico sull'organizzazione del CREA e sullo stato delle risorse umane e finanziarie.

Nei capitoli centrali, **Misurazione e valutazione della performance organizzativa** e **Misurazione e valutazione della performance individuale**, sono riepilogati i risultati conseguiti nel 2019, in riferimento ai singoli obiettivi strategici e operativi. Viene inoltre presentata la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente, delle singole Strutture organizzative, nonché la valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale, dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici.

Nell'ultimo capitolo, **Il processo di misurazione e valutazione**, sono state sintetizzate le modalità con le quali si sono svolte le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali.

Negli allegati sono riportate, in maniera analitica, le informazioni riguardanti la valutazione delle performance del 2019.

L'OIV ha monitorato sull'andamento del ciclo della performance, formulando, laddove necessario, proposte e raccomandazioni rivolte ai vertici dell'Amministrazione, sia nell'ambito delle periodiche riunioni, che all'interno della Relazione su funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

## Indice

<b>Presentazione .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Sintesi dei risultati .....</b>	<b>6</b>
<b>Analisi del contesto e delle risorse .....</b>	<b>9</b>
<b>Missione .....</b>	<b>9</b>
<b>Organizzazione dell'Ente .....</b>	<b>9</b>
<b>Personale .....</b>	<b>10</b>
<b>Risorse finanziarie .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....</b>	<b>14</b>
<b>Gli obiettivi strategici .....</b>	<b>14</b>
<b>Gli obiettivi operativi.....</b>	<b>19</b>
<b>3. Misurazione e valutazione della performance individuale.....</b>	<b>30</b>
<b>4. Il processo di misurazione e valutazione .....</b>	<b>35</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>39</b>

---

<b>Allegato 1</b>	<b>Valutazione del CREA nel suo complesso</b>
-------------------	---

---

<b>Allegati 2 ÷ 13</b>	<b>Valutazione dei Centri di ricerca</b>
------------------------	--

---

<b>Allegati 14 ÷ 25</b>	<b>Valutazione degli Uffici dell'Amministrazione centrale</b>
-------------------------	---

---

<b>Allegato 26</b>	<b>Valutazione della performance del Direttore generale</b>
--------------------	---

---

<b>Allegati 27 ÷ 38</b>	<b>Valutazione della performance dei Direttori dei Centri di ricerca</b>
-------------------------	--

---

<b>Allegati 39 ÷ 49</b>	<b>Valutazione della performance dei Dirigenti degli Uffici</b>
-------------------------	---

---

# 1. Sintesi dei risultati

In questo capitolo vengono fornite informazioni di sintesi sulla valutazione della:

- performance organizzativa riferita a livello di Ente (CREA nel suo complesso),
- performance organizzativa riferita alle singole Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale);
- performance complessiva individuale del Direttore generale, dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici dell'amministrazione centrale.

Tutti i valori delle performance sono stati confrontati con il punteggio massimo conseguibile, pari a "4".

La performance organizzativa a livello di Ente fa riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi strategici considerati per l'anno 2019, così come riportato nella figura 1.

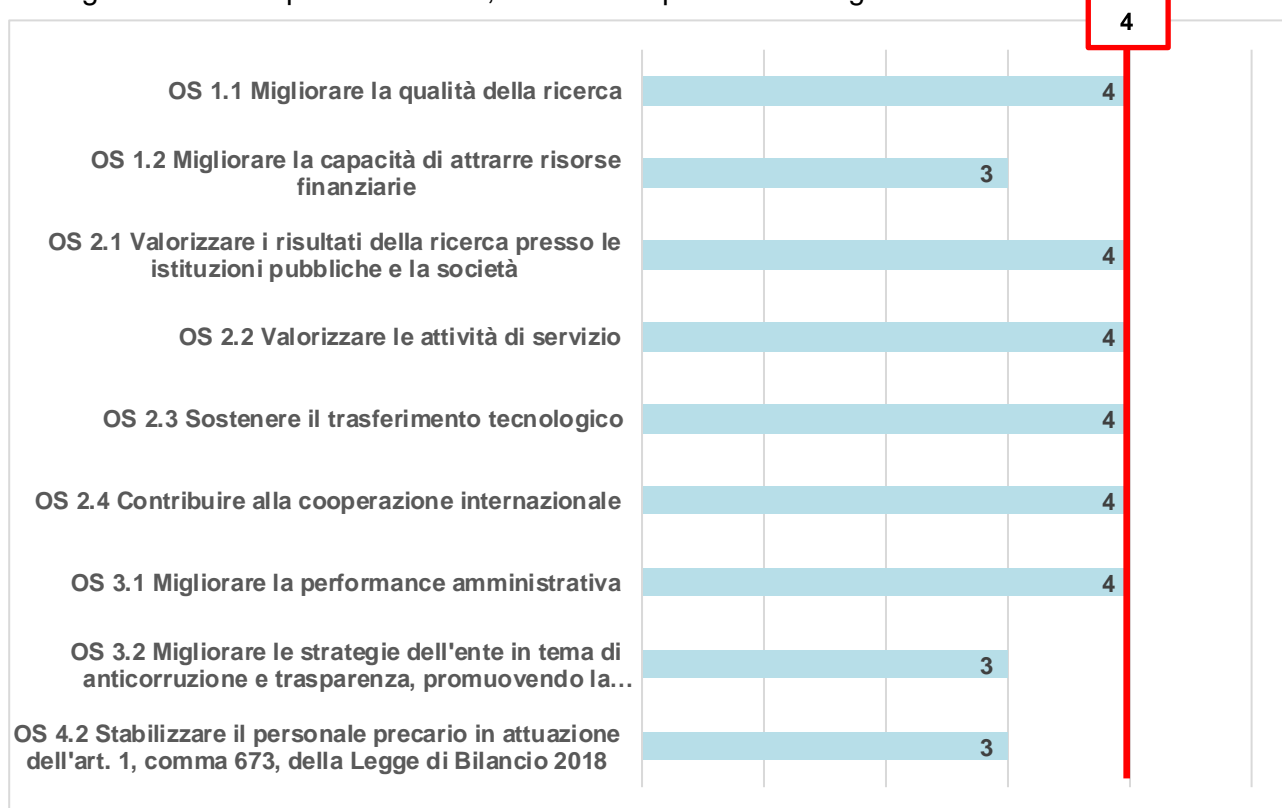
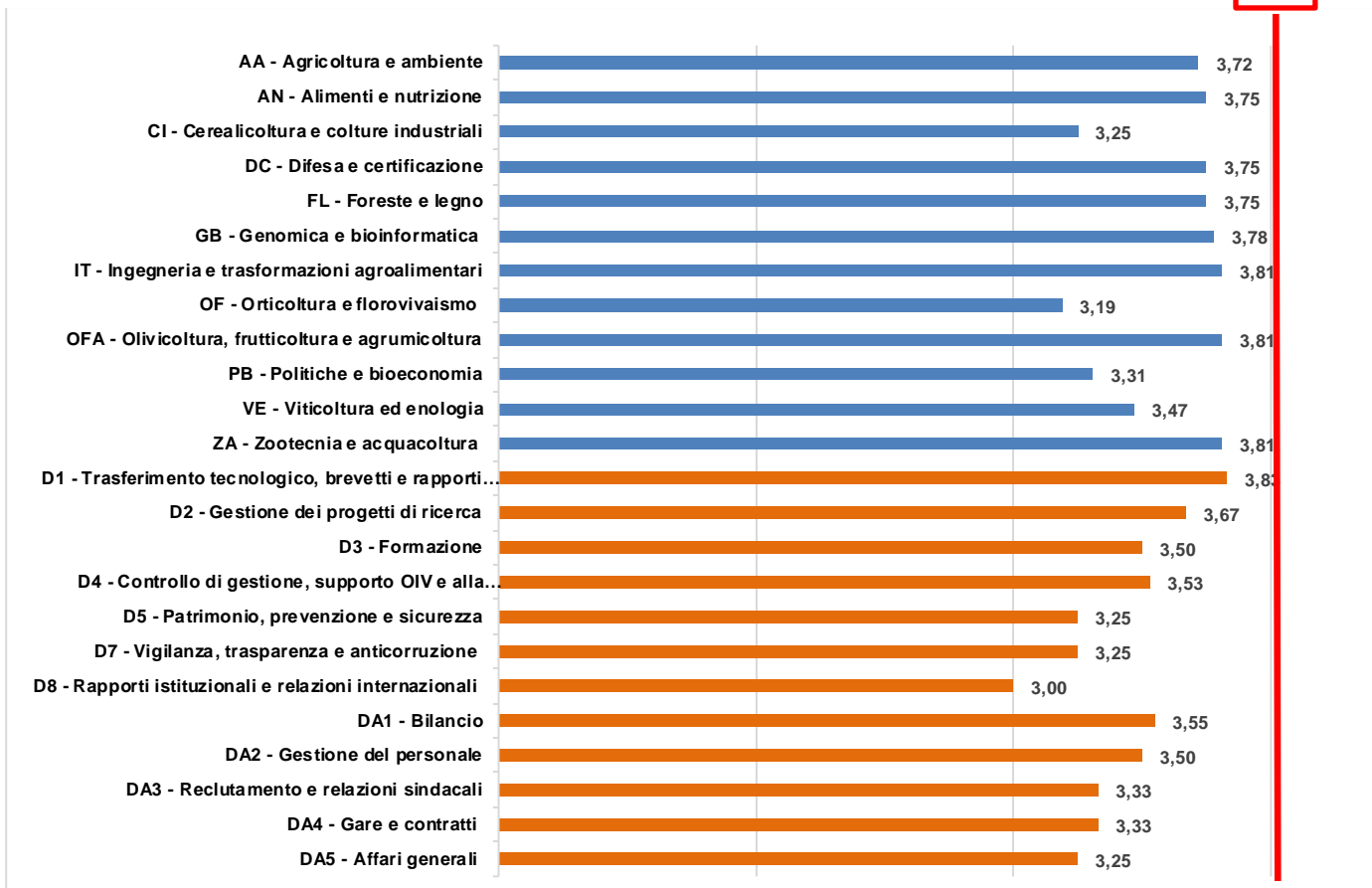


Figura 1: Valutazione della performance organizzativa a livello di Ente per l'anno 2019

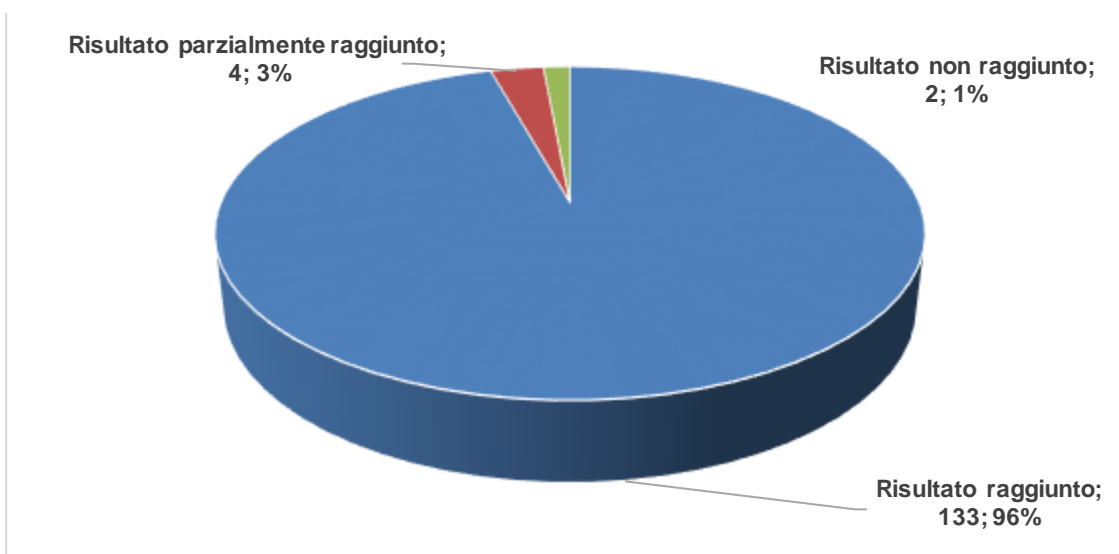
La performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale) fa riferimento al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati nell'anno 2019, così come riportato nella figura 2.



**Figura 2: Valutazione della performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative per l'anno 2019**

Nell'ambito del Piano della performance 2019-2021, sono stati definiti 139 obiettivi operativi, distribuiti tra 24 Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale).

Nella figura 3 viene fornita una rappresentazione complessiva del loro grado di raggiungimento.

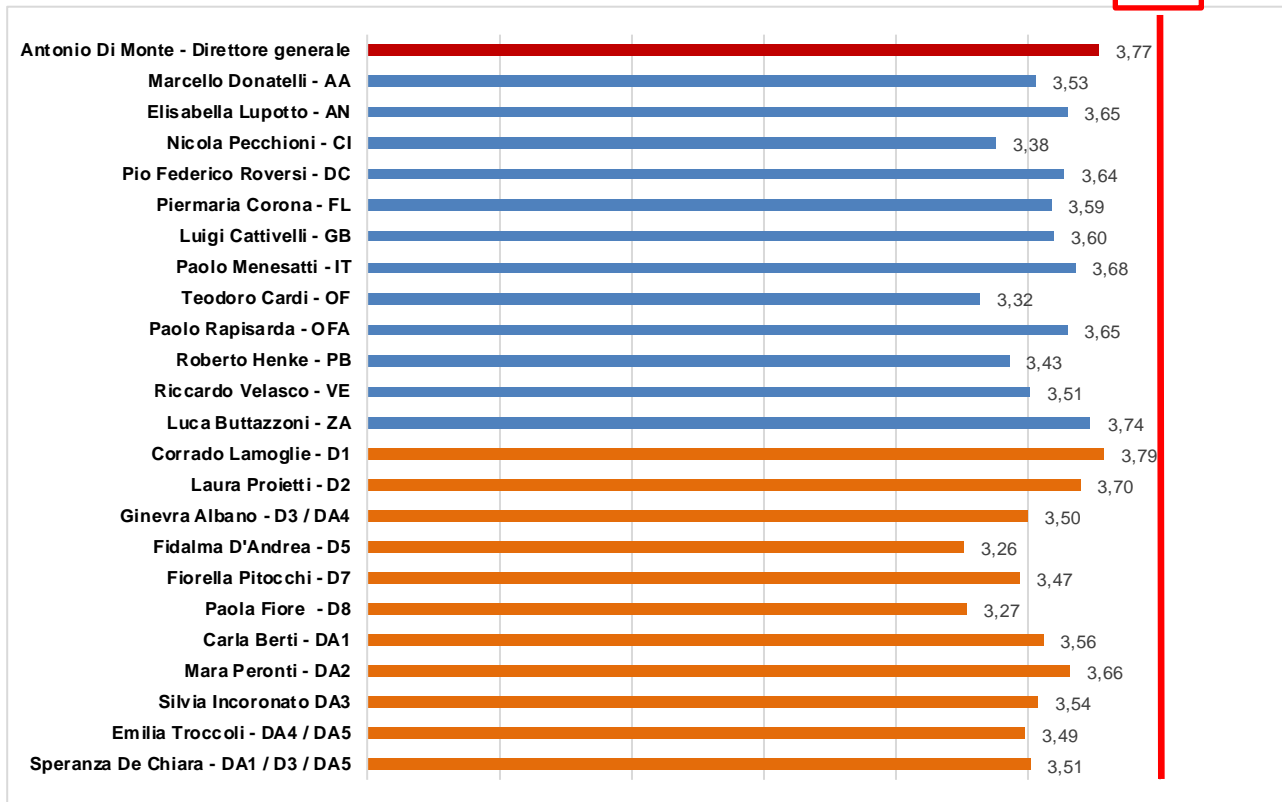


**Figura 3: Sintesi del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi**

La performance complessiva individuale tiene conto della performance organizzativa, a livello di Ente e a livello delle Strutture organizzative, del raggiungimento degli obiettivi individuali e delle competenze e dei comportamenti.

Una sintesi dei risultati della valutazione del Direttore generale, dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici dell'amministrazione centrale è riportata nella figura 4.

4



**Figura 4: Valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale e dei Responsabili delle Strutture organizzative**

Il personale appartenente ai livelli IV-VIII viene valutato utilizzando un sistema informatico, sulla base di quanto previsto dal SMVP.

\* \* \* \* \*

Il punteggio riferito alla valutazione della:

- performance organizzativa a livello di Ente (obiettivi strategici),
- performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (obiettivi operativi),
- performance complessiva individuale,

in accordo con il SMVP, è ricondotto ad una scala di valutazione (tabella 1) che è la medesima per tutte le tipologie di performance.

Punteggio	Valutazione
3,70 ≤ Punteggio ≤ 4,00	Ottimo
3,00 ≤ Punteggio < 3,70	Buono
2,00 ≤ Punteggio < 3,00	Sufficiente
Punteggio < 2,00	Non sufficiente

**Tabella 1: Scala di valutazione**



## Analisi del contesto e delle risorse

### **Missione**

Il CREA è il maggiore Ente di ricerca che opera in Italia nei settori agricolo, agroindustriale, alimentare, ittico, forestale, nutrizionale e dell'economia e politica agraria.

Il complesso delle attività è rivolto ad aumentare la competitività internazionale e nazionale delle imprese agricole, agroalimentari e agroindustriali italiane e a migliorare la sicurezza, la qualità, la sostenibilità economica, sociale e ambientale dei comparti agricolo, zootecnico e forestale. Questi obiettivi raccolgono le istanze del mondo scientifico, produttivo e della società civile, come attori propulsivi, e si concretizzano in risposte che passano attraverso i diversi canali della comunicazione scientifica, tecnica e divulgativa.

Il loro raggiungimento viene assolto, in primo luogo, mediante attività di **ricerca scientifica competitiva** finalizzata all'avanzamento delle conoscenze e allo sviluppo di nuove tecnologie.

Il CREA svolge, inoltre, attività di **ricerca scientifica istituzionale**, richiesta dal MiPAAF e da altre amministrazioni pubbliche, come supporto di conoscenze per la programmazione delle politiche settoriali. Si tratta, in particolare, di raccolta ed analisi di dati statistici, di redazione di documenti per la definizione delle policy negli ambiti sopra richiamati, e di attività di certificazione.

Altro pilastro della sua missione è il **trasferimento tecnologico** che si concretizza con il mantenimento e l'implementazione del portafoglio titoli (brevetti, privative vegetali e iscrizioni ai registri varietali).

Infine, il CREA, come le altre Istituzioni accademiche e di ricerca, mantiene un **dialogo con la società** attraverso la divulgazione diretta al grande pubblico e la creazione di occasioni di dibattito aperto, e scientificamente informato, su temi sensibili o di forte interesse per l'opinione pubblica.

### **Organizzazione dell'Ente**

Il CREA è organizzato in un'amministrazione centrale e dodici Centri di ricerca.

L'amministrazione centrale provvede ai servizi generali, svolge funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordina le attività amministrative decentrate. E' stata recentemente riorganizzata (decreto del Commissario straordinario n. 20 del 18 febbraio 2020, *Regolamento di organizzazione dell'amministrazione del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria*), ma, poiché in questa relazione si riferisce sul risultato degli obiettivi raggiunti nel 2019, si riporta l'articolazione degli Uffici pre-riorganizzazione.

Nel 2019 l'amministrazione centrale era articolata in una Direzione di livello generale e in Uffici dirigenziali di livello non generale, di seguito indicati:

- D1 - Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese
- D2 - Gestione dei progetti di ricerca
- D3 - Formazione, comunicazione ed editoria
- D4 - Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca
- D5 - Patrimonio, prevenzione e sicurezza
- D7 - Vigilanza, trasparenza e anticorruzione
- D8 - Rapporti istituzionali e relazioni internazionali
- DA1 - Bilancio
- DA2 - Gestione del personale
- DA3 - Reclutamento e relazioni sindacali
- DA4 - Gare e contratti
- DA5 - Affari generali

Al link <https://www.crea.gov.it/amministrazione-centrale> che rimanda al Portale del CREA, può essere visualizzata l'organizzazione dell'amministrazione centrale a partire da febbraio 2020.

I dodici Centri sono articolati in:

- Sei Centri di ricerca tematici a cui sono assegnate missioni riferite a discipline trasversali all'agricoltura, riguardanti il settore agroalimentare e l'agroindustria, l'alimentazione e la nutrizione, le politiche agricole europee e nazionali:
  1. Genomica e Bioinformatica (CREA - GB)
  2. Agricoltura e Ambiente (CREA - AA)
  3. Difesa e Certificazione (CREA - DC)
  4. Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari (CREA - IT)
  5. Alimenti e Nutrizione (CREA - AN)
  6. Politiche e Bioeconomia (CREA - PB).
  
- Sei Centri di ricerca di filiera a cui sono attribuite missioni specifiche per la valorizzazione delle produzioni tipiche e di qualità riconducibili al Made in Italy, ma anche studi e ricerche per la gestione sostenibile delle foreste e dell'arboricoltura da legno:
  7. Cerealicoltura e colture Industriali (CREA - CI)
  8. Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura (CREA – OFA)
  9. Viticoltura ed Enologia (CREA - VE)
  10. Orticoltura e Florovivaismo (CREA – OF)
  11. Zootecnia e Acquacoltura (CREA - ZA)
  12. Foreste e Legno (CREA - FL).

Le missioni scientifiche assegnate a ciascun Centro sono riportate nel documento *Piano degli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, finalizzati all'accorpamento, alla riduzione e alla razionalizzazione delle Strutture*, approvato dal MiPAAF con D.M. 19083 del 30 dicembre 2016 (<http://www.crea.gov.it/atti-general>).

Ogni Centro di ricerca è articolato in una o più Sedi, ciascuna delle quali, a seconda delle attività condotte, dispone di campi sperimentali, allevamenti, laboratori e impianti, come è possibile visualizzare al seguente link: <http://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca>

## **Personale**

Il CREA si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca per le aree: amministrativa (funzionario di amministrazione, collaboratore amministrativo, operatore amministrativo), tecnica (collaboratori tecnici e operatori tecnici), scientifico-tecnologica (ricercatori e tecnologi).

Inoltre, alla fine del 2019 operavano nel CREA un Direttore generale, dodici Direttori dei Centri di ricerca e undici Dirigenti.

Nelle figure 5, 6 e 7, sono riportate le sintesi dei dati riguardanti la composizione in profili e livelli del personale a tempo indeterminato, appartenente ai livelli I-VIII (figura 5), la distribuzione della totalità del personale in fasce d'età (figura 6) e per genere (figura 7), al 31 dicembre 2019.

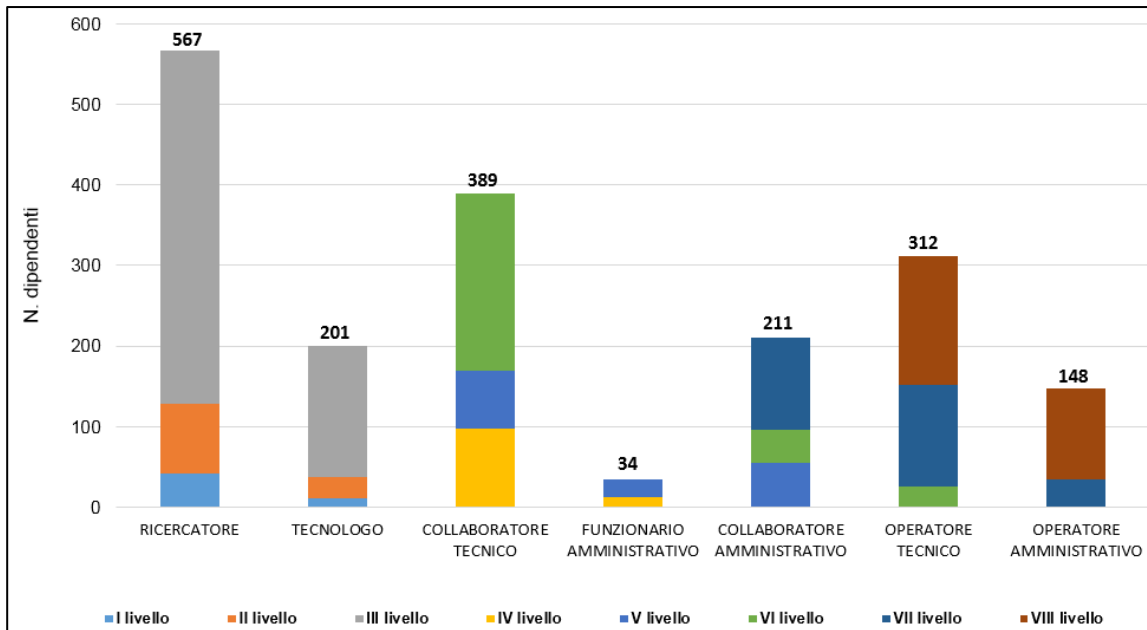


Figura 5: Composizione del personale dei livelli I-VIII distinto per profilo

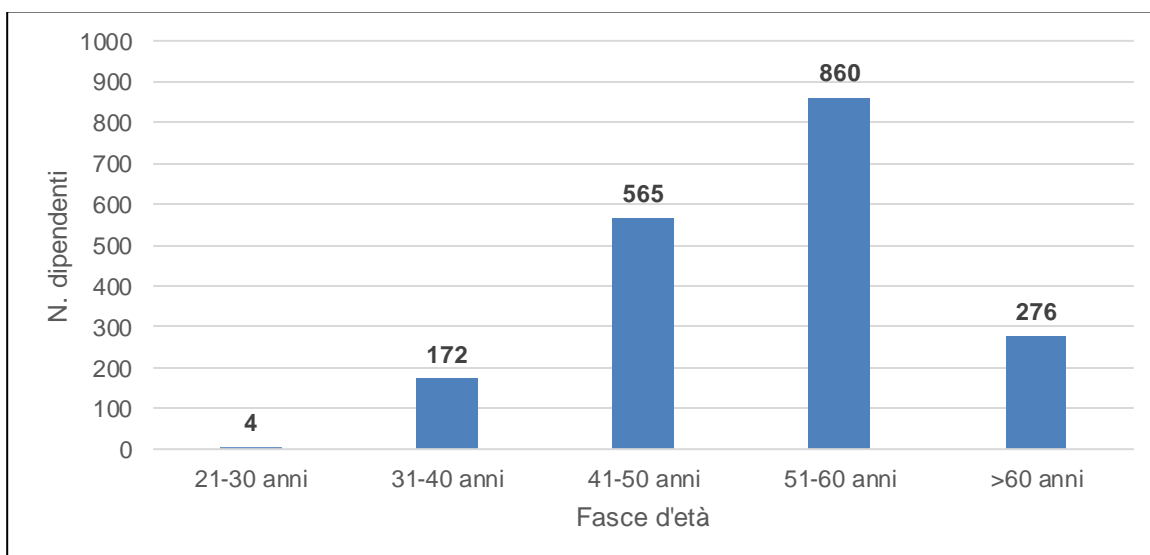


Figura 6: Distribuzione della totalità del personale in fasce d'età

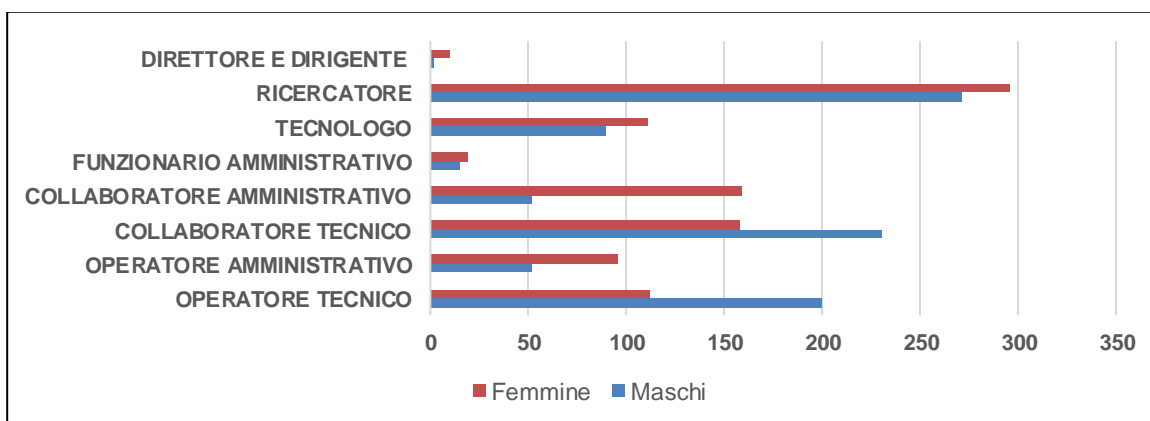


Figura 7: Composizione del personale, distinto per profilo e per genere

## La procedura di stabilizzazione

Nel corso del 2019 il CREA ha dato seguito a quanto indicato nel *Piano triennale di attività 2018-2020*, con il quale, tra l'altro, è stato determinato il *Piano del fabbisogno del personale*, approvato dal MiPAAFT, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016.

Dal 1 gennaio 2019, a seguito delle procedure di stabilizzazione previste dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017, hanno preso servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, 406 unità di personale, appartenenti ai livelli III-VIII, delle aree amministrativa, tecnica e scientifico-tecnologica.

Il costo annuo lordo delle 406 unità di personale stabilizzato ammonta, per il 2019, a € 21.661.044,96, come indicato nella tabella seguente (tabella 2).

<b>Profili professionali</b>	<b>Unità</b>	<b>Costo totale (€)</b>
Ricercatore, livello III	86	4.690.565,13
Tecnologo, livello III	95	5.269.994,80
CTER, livello VI	144	7.770.684,50
Operatore tecnico, livello VIII	21	966.100,96
Funzionario di amministrazione, livello V	1	59.368,34
Collaboratore di amministrazione, livello VII	56	2.766.316,81
Operatore di amministrazione, livello VIII	3	138.014,42
<b>Totale complessivo</b>	<b>406</b>	<b>21.661.044,96</b>

**Tabella 2: Unità di personale stabilizzato nel 2019 e relativo costo**

La copertura delle spese di personale stabilizzato è data dal finanziamento previsto dalla legge di bilancio 2018 e dalle risorse utilizzabili nell'ambito dei progetti di ricerca o programmi aventi carattere di certezza e stabilità, quali la Rete Rurale Nazionale, l'Assistenza Tecnica al Programma di sviluppo rurale, la Rete d'Informazione Contabile Agricola e il programma Frutta e Verdura nelle scuole e Latte nelle scuole, che vengono finanziati dal MiPAAF.

## Risorse finanziarie

Le entrate del CREA per l'anno 2019 sono sintetizzate nella tabella 3<sup>4</sup>.

<b>Provenienza</b>	<b>Entrate accertate (€)</b>
Contributo di funzionamento dal MiPAAF	115.644.825,00
Altri trasferimenti dal MiPAAF	14.542.064,00
Entrate extratributarie	12.805.163,00
Entrate dalla vendita e dall'erogazione di servizi	10.175.500,00
Trasferimenti correnti da Amministrazioni locali	634.954,00
Proventi derivanti dalla gestione dei beni	422.014,00

**Tabella 3: Entrate accertate del 2019**

<sup>4</sup> I dati provengono dal Bilancio di previsione 2019 perché al momento della stesura della presente relazione non era ancora disponibile il Bilancio consuntivo 2019

Riguardo al Contributo di funzionamento proveniente dal MiPAAF si evidenzia che € 15.000.000,00 sono destinati alle stabilizzazioni, così come previsto dal comma 673 della legge di bilancio 2018 e indicato nel paragrafo riguardante il personale.

Riguardo i progetti di ricerca finanziati, si evidenzia che nel 2019, rispetto alla media dei valori ottenuti nel biennio 2017-2018, si è registrato un aumento di circa il 6% nel numero di progetti e un decremento di circa il 4% per il totale del finanziamento.

Tuttavia, si segnala un incremento del finanziamento ricevuto nel 2019 dall'UE e dal MIUR rispetto al valore medio ottenuto nel biennio 2017-2018.

Nella tabella 4 è riportato, per ciascun Ente finanziatore, e in ordine di contributo ottenuto nel 2019, il numero di progetti finanziati e l'importo del contributo del 2019 messi a confronto con i valori medi del biennio 2017- 2018.

<b>Ente finanziatore</b>	<b>N. progetti 2019</b>	<b>N. medio progetti 2017-2018</b>	<b>Contributo 2019 (€)</b>	<b>Contributo medio 2017-2018 (€)</b>
MiPAAF	35	40	27.502.034,96	30.531.821,54
UE	22	19	4.325.917,86	3.587.356,96
Regioni e altri enti locali	50	46	3.220.430,96	4.247.677,18
MIUR	7	1	2.216.005,03	63.750,00
Privati	82	78	1.824.302,19	2.126.720,27
Altri enti pubblici	29	27	1.168.506,07	1.221.266,09
<b>TOTALE</b>	<b>225</b>	<b>211</b>	<b>40.257.197,07</b>	<b>41.778.592,04</b>

**Tabella 4: Numero dei progetti di ricerca e relativo contributo suddivisi per Ente finanziatore**

## 2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento al CREA nel suo complesso e alle singole Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici dell'amministrazione centrale) di cui si compone.

Per l'anno 2019 la performance organizzativa a livello di Ente è stata valutata a partire dal grado di conseguimento degli obiettivi strategici definiti nel Piano della performance, con validità triennale ed aggiornamento annuale. La misurazione di questo livello di performance è data dalla media aritmetica delle valutazioni ponderate ottenute per ciascun obiettivo strategico.

La performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa attiene, invece, al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuati a seguito di un percorso di *cascading*. Gli obiettivi strategici, definiti su base triennale, sono stati declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle singole Strutture organizzative.

La misurazione della performance organizzativa a livello di singola Struttura organizzativa è data dalla media aritmetica ponderata delle valutazioni ottenute per ciascun obiettivo operativo.

### ***Gli obiettivi strategici***

Per valutare l'effettivo conseguimento degli obiettivi strategici si è tenuto conto, per l'anno 2019, del grado di raggiungimento del target misurato attraverso indicatori di risultato e utilizzando le scale di riferimento riportate nell'Allegato 2 del *Piano della Performance 2019-2021*, "Scale per la valutazione degli obiettivi strategici - 2019".

Nella tabella 5 viene riportata la Mappa logica contenuta nel *Piano della Performance 2019-2021*, fino al livello degli obiettivi strategici.

Missione	Ambiti	Aree prioritarie di intervento	Obiettivi strategici
017 - Ricerca e innovazione	Ricerca scientifica competitiva Ricerca scientifica istituzionale Terza missione	1 - Rafforzamento della ricerca	Migliorare la qualità della ricerca
			Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie
		2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società
			Sostenere le attività di servizio
			Sostenere il trasferimento tecnologico
			Contribuire alla cooperazione internazionale
032 - Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche	Attività amministrative e tecniche per il funzionamento	3 - Miglioramento dei processi gestionali	Migliorare la performance amministrativa
			Migliorare le strategie dell'ente in tema di anticorruzione e trasparenza promuovendo la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni
		4 - Valorizzazione del capitale umano	Sviluppare una strategia per le risorse umane
			Stabilizzare il personale precario in attuazione dell'art. 1, comma 673, della Legge di Bilancio 2018

Tabella 5: Mappa logica del *Piano della performance 2019-2021*

Nell'allegato 1 (Allegato 1\_Val\_finale\_CREA\_2019) del presente documento, per ciascun obiettivo strategico per il quale è stata prevista la misurazione nel 2019, vengono fornite le seguenti informazioni:

- Area prioritaria di intervento,
- Obiettivo strategico,
- Indicatore,
- Valore di riferimento,
- Target,
- Peso,
- Fonte dei dati,
- Risultato dell'indicatore,
- Note,
- Punteggio misurato,
- Punteggio valutato,
- Valutazione ponderata.

Nel Piano 2019-2021, a differenza di quanto era stato previsto nel Piano 2018-2020, per tutti gli obiettivi strategici<sup>5</sup> sono stati considerati indicatori misurabili annualmente, al fine di monitorare il progressivo raggiungimento degli obiettivi.

Di seguito si riporta un breve commento sui risultati degli indicatori conseguiti nel 2019.

➤ **Indicatori dell'Obiettivo strategico OS 1.1 Migliorare la qualità della ricerca: Potenziare la produttività scientifica e rafforzare le relazioni in ambito europeo:**

- **IOS 1.1.1 Numero di pubblicazioni realizzate nell'anno dai R/T e censite in Scopus / N. R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)**

Per questo indicatore era previsto come target un incremento dell'1% rispetto al valore ottenuto nel 2018. Il risultato ottenuto, pari a 1,010 ha rappresentato un incremento del 26%. Si tratta di un risultato particolarmente soddisfacente e significativo dell'impegno del personale tecnico-scientifico del CREA nel diffondere i risultati della ricerca su riviste internazionali, rivolgendosi ad un pubblico di specialisti.

- **IOS 1.1.2 Percentuale di R/T che hanno pubblicato articoli su riviste con Impact Factor (IF) (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)**

Il target compreso tra il 45 e il 50% è stato ampiamente superato con un risultato pari al 62% indicativo del fatto che, ben oltre la metà dei ricercatori e tecnologi del CREA, pubblica su riviste scientifiche di rilevanza internazionale.

Per la misurazione di questi due indicatori, in fase di monitoraggio, al fine di rendere il risultato più aderente alla realtà, si è stabilito di escludere dal conteggio dei ricercatori e tecnologi quelli impegnati in attività istituzionali e/o di terza missione che non comportano, generalmente, la pubblicazione dei risultati su riviste internazionali.

---

<sup>5</sup> Fa eccezione l'obiettivo strategico OS 4.1 – Sviluppare una strategia per le risorse umane al quale è associato l'indicatore IOS 4.1.2 – Miglioramento dei livelli di soddisfazione rilevati nell'indagine sul benessere organizzativo, in riferimento all'Amministrazione centrale, in quanto questa indagine viene realizzata dal CREA con periodicità biennale.

- **IOS 1.1.3 N. di stage di mobilità breve dei ricercatori e tecnologi del CREA presso Enti ed Istituzioni di ricerca dell'Unione Europea di riconosciuto prestigio scientifico**  
A gennaio 2019 si è svolta la procedura selettiva per esaminare le proposte presentate dai ricercatori e dai tecnologi per la fruizione di stage presso Istituzioni di ricerca europee. Al termine della procedura selettiva sono stati selezionati e finanziati 24 stage (a fronte di un target compreso tra 8 e 10 stage da realizzare nei seguenti paesi: Spagna (8), Olanda (5), Germania (3), Regno Unito (3), Austria (2), Francia (1), Grecia (1), Svezia (1),

➤ **Indicatori dell'Obiettivo strategico OS 1.2 Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie: Incrementare le entrate anche sostenendo iniziative in collaborazione con strutture scientifiche nazionali e internazionali:**

- **IOS 1.2.1 Entrate accertate (al netto delle partite di giro)**

Per questo indicatore era previsto un target ambizioso, pari ad un incremento tra il 5 e il 6% rispetto all'anno 2018. L'incremento è stato inferiore e pari al 4,2%, corrispondente ad un totale di entrate accertate di € 183.134.986,09. Va considerato, tuttavia, che il dato non può considerarsi definitivo in quanto è necessario attendere i dati del bilancio consuntivo 2019, non ancora approvato.

- **IOS 1.2.2 Entrate accertate senza vincolo di destinazione al netto di quelle relative alle attività di certificazione delle sementi**

Le entrate considerate per questo indicatore comprendono i proventi derivanti da:

- analisi e studi nel campo della ricerca,
- sfruttamento di brevetti,
- vendita di beni di consumo,
- vendita di flora e fauna,
- servizi n.a.c.,
- servizi per formazione e addestramento,
- consulenze,
- energia, acqua, gas e riscaldamento.

L'importanza di questa tipologia di entrate va ricondotta all'insufficienza del finanziamento per la gestione ordinaria di funzionamento e alla necessità di reperire entrate da destinare alla manutenzione delle strumentazioni e delle infrastrutture della ricerca.

Per l'anno 2018 le entrate senza vincolo di destinazione ammontano a € 3.172.839,75, facendo registrare un incremento, rispetto al 2017, superiore all'10,4%.

- **IOS 1.2.3 Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea**

- **IOS 1.2.4 Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea**

Alla data di misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, il Rapporto Biennale sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca dell'ANVUR 2020 non era stato ancora pubblicato.

Poiché non è stato possibile misurare il raggiungimento del target per i due indicatori IOS 1.2.3 e 1.2.4, l'OIV ha accettato la proposta di neutralizzarli e di ripartire il relativo peso sui due indicatori IOS 1.2.1 e 1.2.2.



➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società: Supportare le Amministrazioni pubbliche e private per la programmazione delle politiche e diffondere i risultati della ricerca verso gli stakeholder:**

- **IOS 2.1.1. N. studi, indagini, statistiche, documenti di policy**

Sono state realizzati oltre 200 documenti (report, linee guida, strumenti di supporto alle decisioni,...) da riferire maggiormente alla realizzazione di grandi progetti finanziati dal Ministero vigilante, come ad esempio la Rete Rurale Nazionale, la Rete di Informazione Contabile Agricola, il Piano Nazionale di Sviluppo Rurale.

- **IOS 2.1.2 N. Report predisposti dai R/T che hanno incarichi di rappresentanza / N. eventi relativi ai medesimi incarichi**

Nel 2019 i ricercatori e tecnologi con incarichi di rappresentanza presso organizzazioni internazionali, quali la Commissione europea, l'OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*), la FAO (*Food and Agriculture Organisation*), l'OIV (*International Organisation of Vine and wine*) l'ISTA (*International Seed Testing Association*), l'UPOV (*International Union for the Protection Of new Varieties of plants*) hanno attivamente partecipato ad oltre 100 iniziative, predisponendo un report per ogni evento ai cui hanno partecipato.

- **IOS 2.1.3 N. eventi rivolti al grande pubblico**

L'attività di ideazione e realizzazione di eventi destinati al grande pubblico è stata cospicua ed ha interessato, oltre che i singoli Centri, anche l'Ufficio stampa del CREA. Le tipologie di iniziative maggiormente rilevate sono: Giornate divulgative, Convegni, visite di esterni, Partecipazione a talk show, programmi televisivi, radiofonici, ecc., Partecipazione a fiere, mostre, ecc. Per il calcolo dell'indicatore sono stati considerati gli eventi ai quali hanno partecipato, tra l'altro, studenti, cittadini, imprenditori, agricoltori, tecnici, operatori del territorio, gruppi di azione locale, liberi professionisti.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 2.2 Valorizzare le attività di servizio: Implementare la qualità dei servizi erogati:**

- **IOS 2.2.1 Grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati indicati nella Carta dei servizi**

Nel 2019 agli utenti esterni che hanno usufruito dei servizi contenuti nella Carta dei servizi è stato somministrato un questionario volto a valutare il raggiungimento degli standard di qualità previsti nella Carta.

Sono stati raccolti 128 questionari; sulla base dei giudizi espressi nei questionari è stato calcolato l'Indice medio di soddisfazione – Servizi pari a 4,4, su una scala che va da 1 a 5.

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico OS 2.3 Sostenere il trasferimento tecnologico: Incrementare il numero di titoli di proprietà intellettuale:**

- **IOS 2.3.1 N. brevetti e privative vegetali richiesti dal CREA con data di deposito dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019**

Nell'anno 2019, sono stati depositate 3 domande di brevetto relative a:

- una macchina estrattrice di materiale contenuto in silos orizzontali in materiale plastico,
- un procedimento e apparecchiatura per la cernita automatica di insetti,
- un metodo e impianto per la purificazione della cera di origine animale da sostanze chimiche indesiderate.

Riguardo le privative vegetali, sono state presentate 7 domande presso l'Ufficio comunitario delle varietà vegetali (CPVO) per i comparti delle colture industriali, frutticolo-agrumicolo, cerealicolo.

- **IOS 2.3.2 N. brevetti valorizzati / N. brevetti in attivi in portafoglio (%)**

Il CREA possiede 65 brevetti nel suo portafoglio titoli; di questi sono valorizzati 22.

Le entrate accertate per l'anno 2019 ammontano a 6.786,31 €

- **IOS 2.3.3 N. privative vegetali valorizzate / N. privative in portafoglio (%)**

Il CREA possiede 200 privative vegetali nel suo portafoglio titoli; di queste sono valorizzate 133; alcune di esse sono oggetto di più contratti e coinvolgono più imprese. Nel 2019 i contratti attivi sono 243. Le entrate accertate per l'anno 2019 ammontano a 921.531, 60 €.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 2.4 Contribuire alla cooperazione internazionale: Incoraggiare la partecipazione ad iniziative di cooperazione internazionale:**

- **IOS 2.4.1 N. partecipazioni ad iniziative di cooperazione internazionale (es. Twinning e Taix)**

Nel 2019 si registrano 9 partecipazioni ad iniziative di cooperazione internazionale che oltre a riguardare alcuni paesi dell'Unione Europea, coinvolgono Turchia, Tunisia, Georgia, Azerbaijan, Algeria, Macedonia del Nord, Cipro del Nord.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa: Aumentare il livello di efficienza nella gestione finanziaria e amministrativa:**

- **IOS 3.1.2 N. medio di giorni intercorrenti tra la delibera CdA di approvazione delle dimissioni e la definizione della procedura di alienazione (pubblicazione in Gazzetta Ufficiale)**

Nel corso dell'anno 2019 è proseguita l'attività finalizzata alla dismissione del patrimonio immobiliare non più funzionale alle esigenze organizzative del CREA. In particolare, sono stati pubblicati due Bandi ad evidenza pubblica, uno da riferire agli immobili delle aree lombarde mentre l'altro ha riguardato l'alienazione del compendio immobiliare situato a Modena.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 3.2 Migliorare le strategie dell'ente in tema di anticorruzione e trasparenza, promuovendo la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni: Progettazione di un sistema di partecipazione diretta degli stakeholder interni ed esterni finalizzato all'aggiornamento del PTPCT:**

- **IOS 3.2.1 Definizione delle fasi di attuazione del sistema: 1) realizzare una modulistica adeguata; 2) individuare uno spazio informatico dedicato; 3) monitorare le proposte ed interloquire con i proponenti.**

Nel 2019 è stato realizzato un sistema statico di FAQ (*Frequently Asked Questions*) in materia di accesso civico, semplice e generalizzato, e di accesso documentale e si è operato per garantire l'aggiornamento normativo in materia di anticorruzione e trasparenza, in particolare riguardo la disciplina e modulistica da riferire alle nuove norme sul *whistleblowing*.

Queste due attività sono state realizzate con la finalità di individuare un primo nucleo di *stakeholder* interni ed esterni da coinvolgere nella progettazione di un sistema di partecipazione dei medesimi, finalizzato all'aggiornamento del PTPCT. Nel Piano 2020 sono state già pianificate le attività per verificare le proposte ricevute e per l'interlocuzione con i proponenti.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane: Concludere le iniziative previste dall'Action Plan per dare attuazione alla Human Resources Strategy for Researchers e realizzare azioni per migliorare il benessere organizzativo del personale:**

- **IOS 4.1.2 Miglioramento dei livelli di soddisfazione rilevati nell'indagine sul benessere organizzativo in riferimento all'Amministrazione centrale**

L'indagine sul benessere organizzativo riferita all'Amministrazione centrale è programmata per l'anno 2020. La precedente, effettuata nell'anno 2018, costituirà il termine di confronto per verificare il miglioramento dei livelli di soddisfazione dei dipendenti.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico OS 4.2 Stabilizzare il personale precario in attuazione dell'art. 1, comma 673, della Legge di Bilancio 2018: Individuare i criteri e applicare le procedure per la stabilizzazione del personale precario:**

- **IOS 4.2.1 Utilizzo delle risorse per la stabilizzazione**

A seguito delle procedure concorsuali bandite nell'anno 2018, è stata disposta l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di n. 406 candidati risultati idonei alle procedure di stabilizzazione, a decorrere dall'1/1/2019.

Il costo annuo lordo delle 406 unità di personale stabilizzato ammonta, per il 2019, a 21.661.044,96 €, che sono stati coperti tramite il finanziamento previsto nella legge di bilancio 2018 e dalle risorse utilizzabili nell'ambito di alcuni progetti di o programmi quali Rete Rurale Nazionale, Assistenza Tecnica al Programma di sviluppo rurale, RICA e programma annuale Misure di accompagnamento a Frutta e Verdura nelle scuole e Latte nelle scuole.

## ***Gli obiettivi operativi***

Il raggiungimento degli obiettivi operativi rappresenta il frutto del lavoro svolto dai responsabili e dal personale che opera presso le Strutture organizzative (Centri di ricerca e Uffici), con il coordinamento del Direttore generale.

Per valutare l'effettivo conseguimento degli obiettivi operativi si è tenuto conto, per l'anno 2019, del grado di raggiungimento del target misurato attraverso indicatori di risultato, utilizzando le scale di riferimento riportate nell'Allegato 6 del *Piano della Performance 2019-2021*, "*Scale per la valutazione degli obiettivi operativi*".

Negli allegati, da 2 a 13 (Centri di ricerca) e da 14 a 25 (Uffici dell'Amministrazione centrale) sono indicate, per ciascun obiettivo operativo, le seguenti informazioni:

- Obiettivo strategico,
- Obiettivo operativo,
- Attività,
- Indicatore,
- Peso,
- Target,
- Fonte dei dati,
- Tempo atteso di realizzazione,
- Risultato dell'indicatore,
- Note,
- Link / Estremi documento (*solo per gli Uffici*)
- Punteggio misurato,
- Punteggio valutato,
- Valutazione ponderata,
- Motivazione punteggio "4" (nel caso di "3" o "4") (*solo per gli Uffici*).

Di seguito, raggruppati per obiettivo strategico, vengono riportati i risultati conseguiti nel 2019, confrontati con i rispettivi target.

All'obiettivo strategico **Migliorare la qualità della ricerca** è stato associato l'**obiettivo operativo Pubblicare i risultati della ricerca su riviste con Impact Factor**, misurato con i seguenti indicatori:

1. N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai R/T / n. totale di R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati),
2. % di R/T che pubblicano su riviste con IF rispetto al n. totale di R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati).

L'obiettivo è stato assegnato unicamente ai Centri di ricerca.

Si riportano di seguito due grafici che illustrano rispettivamente l'andamento degli indicatori 1 e 2 (figura 8 e 9) nei 12 Centri di ricerca.

Nella figura 8 il risultato è indicato in rosso ed è posto a confronto con il target, in blu, differenziato per ciascun Centro a partire dai risultati conseguiti negli anni 2017 e 2018.

Nella figura 9 il valore del target è indicato in rosso (0,5 R/T che pubblicano su riviste con IF/N. R/T).

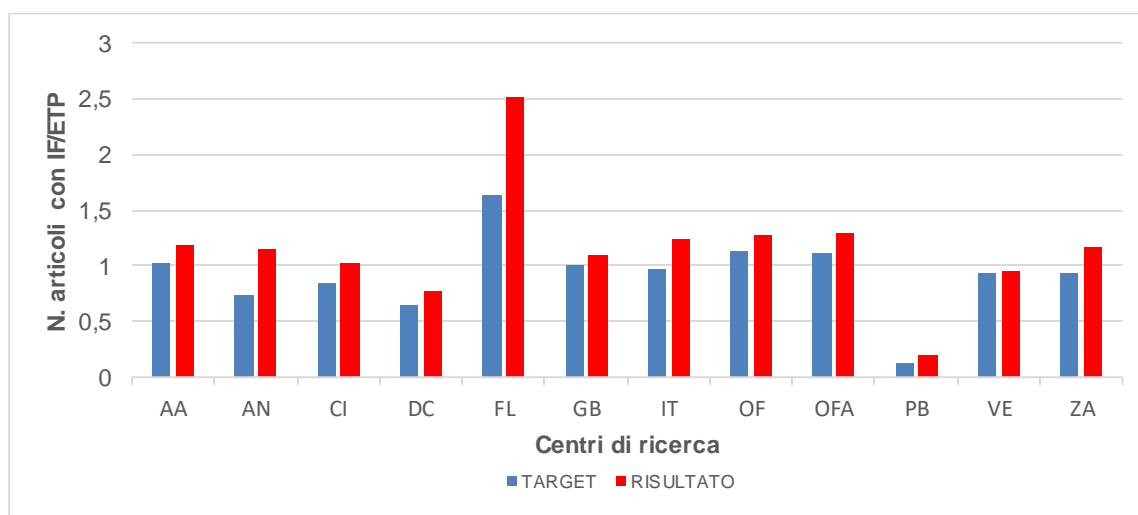


Figura 8: N. articoli su riviste con IF di ciascun Centro, rapportati al numero di ETP

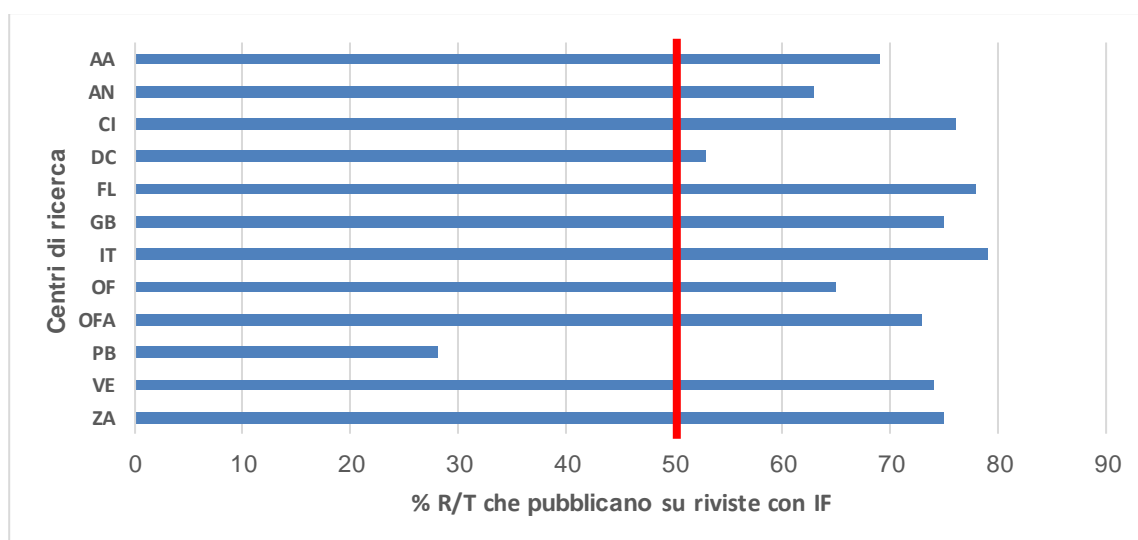


Figura 9: N. ricercatori e tecnologi che pubblicano su riviste con IF sul totale dei ricercatori e tecnologi

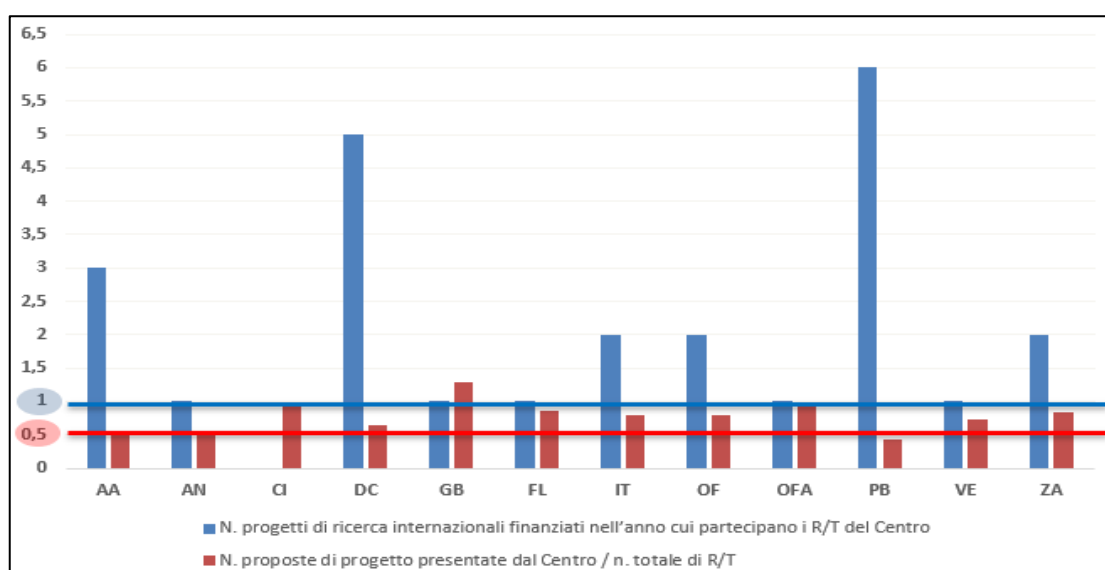
All'obiettivo strategico **Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie** sono stati associati i due **obiettivi operativi**:

1. **Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca.**
2. **Incrementare l'entità delle entrate senza vincolo di destinazione, al netto di quelle derivanti dalle attività di certificazione.**

Al primo obiettivo, assegnato ai Centri di ricerca, sono collegati i seguenti indicatori:

- N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro
- N. proposte di progetto presentate dal Centro / N. totale di R/T.

Si riporta di seguito un grafico che illustra l'andamento dei due indicatori nei 12 Centri di ricerca (figura 10). Il valore del target è indicato in blu per il primo indicatore (1 progetto) ed in rosso per il secondo (0,5 proposte di progetto/ETP). Si evince che, per entrambi gli indicatori, tutti i Centri di ricerca hanno raggiunto o superato il target, evidenziando una vivacità complessiva del CREA in ambito progettuale.



**Figura 10: N. progetti di ricerca finanziati nell'anno e N. proposte di progetto per ETP**

Al secondo obiettivo operativo è collegato l'indicatore:

- Ammontare delle entrate senza vincolo di destinazione acquisite dal Centro.

Nell'anno 2019, tutti i Centri hanno avuto il medesimo target per questo indicatore ( $\geq 60.000$  €), inserito nel Piano della performance per incentivare l'acquisizione di risorse da destinare alla gestione ordinaria di funzionamento e per garantire, per quanto possibile, la manutenzione delle strumentazioni, delle infrastrutture della ricerca e dei materiali di laboratorio.

Rientrano in questa tipologia di entrate:

- proventi da analisi e studi nel campo della ricerca
- proventi derivanti dallo sfruttamento di brevetti
- proventi dalla vendita di beni di consumo
- proventi dalla vendita di flora e fauna
- proventi da servizi n.a.c.
- proventi da servizi per formazione e addestramento
- proventi da consulenze
- proventi da energia, acqua, gas e riscaldamento

A chiusura del ciclo 2019 si è rilevato che nei diversi Centri di ricerca, queste entrate oscillano con ampie variazioni intorno al valore di € 60.000, confermando la bontà della scelta del CREA di individuare per il ciclo 2020, target differenziati per Centro, basati sulle medie dei valori storici.

All'obiettivo strategico **Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società** sono stati associati i seguenti **obiettivi operativi**:

- 1. Incrementare le iniziative di public engagement.**
- 2. Condividere le conoscenze acquisite mediante la partecipazione dei R/T alle iniziative di carattere internazionale svolte presso le Organizzazioni internazionali.**
- 3. Sostenere il trasferimento di conoscenza nei confronti di stakeholders diversi (tecnici/ operatori del settore/studenti etc.).**
- 4. Mantenere costante il supporto al MiPAAF e ad altre Amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche.**
- 5. Fornire assistenza alle Istituzioni Pubbliche.**
- 6. Promuovere tempestivamente la conoscenza delle innovazioni disponibili.**
- 7. Aumentare la consapevolezza sulle opportunità offerte dai Protocolli esecutivi bilaterali di collaborazione tecnico-scientifica siglati dal MAECI, al fine di rafforzare la partecipazione del CREA ai relativi negoziati**

I primi due obiettivi operativi sono stati assegnati a tutti i Centri di ricerca.

Il primo, "Incrementare le iniziative di public engagement", volto a sostenere la realizzazione di eventi destinati ad un pubblico non specializzato negli ambiti di ricerca in cui opera il CREA, ha avuto lo scopo di diffondere la conoscenza scientifica secondo formule diverse dai canali di tipo tradizionale (pubblicazioni scientifiche, convegni). Tutti i Centri hanno superato di gran lunga il target indicato per l'indicatore collegato (N. eventi pari a 1) evidenziando come, anche nel 2019, sia proseguito l'impegno, da parte del CREA, alla disseminazione della conoscenza verso un pubblico diversificato. La somma dei dati raccolti per i singoli Centri ha determinato il risultato dell'indicatore dell'analogo obiettivo strategico.

Anche il secondo obiettivo operativo "Condividere le conoscenze acquisite mediante la partecipazione dei R/T alle iniziative di carattere internazionale svolte presso le Organizzazioni internazionali" è dedicato alla diffusione della conoscenza, questa volta, però tra il personale tecnico-scientifico che opera nell'Ente. In applicazione delle *Linee Guida per i rappresentanti CREA presso organizzazioni diverse* predisposte dal CREA nel 2019, tutti i ricercatori e tecnologi che partecipano ad eventi legati alla loro nomina in consessi internazionali, devono impegnarsi a predisporre e a far circolare report esplicativi dell'attività svolta. A questo obiettivo è stato collegato all'indicatore "% report predisposti e condivisi dai R/T che hanno incarichi di rappresentanza rispetto al n. eventi (riunioni e tavoli tecnici) relativi ai medesimi incarichi". Il target, pari al 70%, è stato raggiunto da tutti i Centri di ricerca che hanno ricevuto incarichi formali nell'anno 2019.

Il terzo obiettivo "Sostenere il trasferimento di conoscenza nei confronti di stakeholders diversi (tecnici/ operatori del settore/studenti etc.)" è stato assegnato solo al Centro CREA-OF, a seguito di una richiesta derivante da uno specifico e tradizionale impegno nell'organizzazione di eventi formativi su tematiche specifiche rientranti nella sua *mission*. In totale sono stati organizzati 40 eventi formativi sia presso le sedi di OF, che presso sedi esterne, fruibili anche in modalità telematica. Il target, pari a 3, è stato ampiamente superato.

Il quarto obiettivo "Mantenere costante il supporto al MiPAAF e ad altre Amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche è stato appannaggio di un solo Centro, CREA-PB che, con il suo indicatore associato, "N. studi, indagini, statistiche, documenti di policy", dà conto del supporto ampio e diversificato che questo Centro di ricerca offre non solo MiPAAF, ma anche ad altre Amministrazioni pubbliche nazionali e comunitarie con finalità di *policy making*. Il CREA riconosce l'importanza di questo obiettivo trasferendo i suoi contenuti e risultati a livello strategico.

Il quinto obiettivo “Fornire assistenza alle Istituzioni Pubbliche”, a cui è collegato l’indicatore “N. documenti” è stato assegnato a tutti i Centri di ricerca (ad esclusione di PB e GB) ai quali viene chiesto, da parte di Ministeri di redigere documenti su problematiche specifiche. Rappresenta il complementare del precedente, in quanto racchiude in sé finalità analoghe, attuate però da Centri che le realizzano solo occasionalmente. La non assegnazione a GB dipende dalla *mission* di questo Centro, orientata prevalentemente alla ricerca di base.

I documenti prodotti ammontano a circa 50 ed evidenziano l’impegno dei ricercatori e tecnologi del CREA nel fornire assistenza a organizzazioni pubbliche nazionali.

Il sesto obiettivo “Promuovere tempestivamente la conoscenza delle innovazioni disponibili”, assegnato all’Ufficio Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese (Lamoglie) è stato verificato attraverso due indicatori, uno riguardante il numero di eventi informativi organizzati (target pari a 1) per far conoscere un sistema denominato “Spazio impresa” (<https://www.crea.gov.it/spazio-impresa> - sistema definito dal CREA per il trasferimento tempestivo delle conoscenze riguardanti le innovazioni) e l’altro relativo al numero di imprese che hanno sottoscritto le regole di iscrizione a tale sistema (target pari a 20). Nel 2019 sono stati organizzati due eventi informativi e 22 sono state le imprese che hanno sottoscritto le regole di iscrizione.

Il settimo obiettivo “Aumentare la consapevolezza sulle opportunità offerte dai Protocolli esecutivi bilaterali di collaborazione tecnico-scientifica siglati dal MAECI, al fine di rafforzare la partecipazione del CREA ai relativi negoziati” è stato conseguito tramite l’organizzazione di un seminario dal titolo “Opportunità di finanziamento bilaterale offerte dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI)” a cui hanno partecipato i R/T dei Centri di ricerca. Nel corso dell’evento informativo, tra l’altro, sono stati affrontati argomenti riguardanti i protocolli esecutivi di cooperazione scientifica e tecnologica, la mobilità dei ricercatori e la realizzazione di laboratori congiunti.

All’obiettivo strategico **Valorizzare le attività di servizio** è collegato l’obiettivo operativo “Rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati dal CREA” con l’indicatore “Grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati indicati nella Carta dei servizi”.

Questo obiettivo è stato assegnato a tutti i Centri di ricerca che erogano, ad utenti esterni, i servizi contenuti nella Carta dei servizi del CREA (<https://www.crea.gov.it/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit%C3%A0>) e possono quindi, richiedere agli utenti stessi di compilare un questionario allo scopo di valutare il raggiungimento o meno degli standard di qualità previsti nella Carta per il servizio di cui hanno usufruito. Sulla base dei giudizi espressi nei questionari riferiti ai Centri che, nel 2019 hanno avuto commesse riguardanti i servizi, è stato calcolato il grado di soddisfazione. Tutti i Centri hanno superato il target, pari ad un punteggio medio compreso tra 2,5 e 3, considerando una scala che va da 1 a 5 (figura 11).

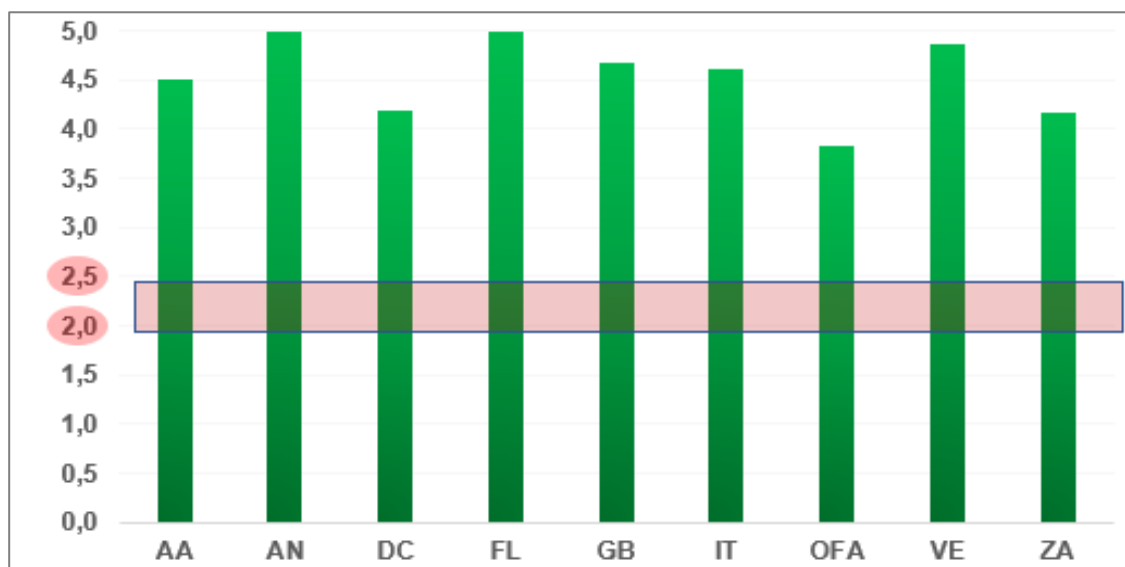


Figura 11 – Indice medio di soddisfazione relativo alle attività di servizio

All'obiettivo strategico **Sostenere il trasferimento tecnologico** sono collegati gli **obiettivi operativi**:

1. Individuare risultati e/o innovazioni trasferibili.
2. Migliorare la comunicazione e la fruibilità dei risultati e/o delle innovazioni trasferibili.
3. Individuare nuovi risultati e/o innovazioni trasferibili.

Il primo obiettivo è stato valorizzato tramite due indicatori assegnati ai Centri di ricerca.

- N. schede risultato prodotte (figura 12),
- N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro (figura 13). Questo indicatore è stato rilevato solo per i Centri la cui missione prevede anche attività di brevettazione.

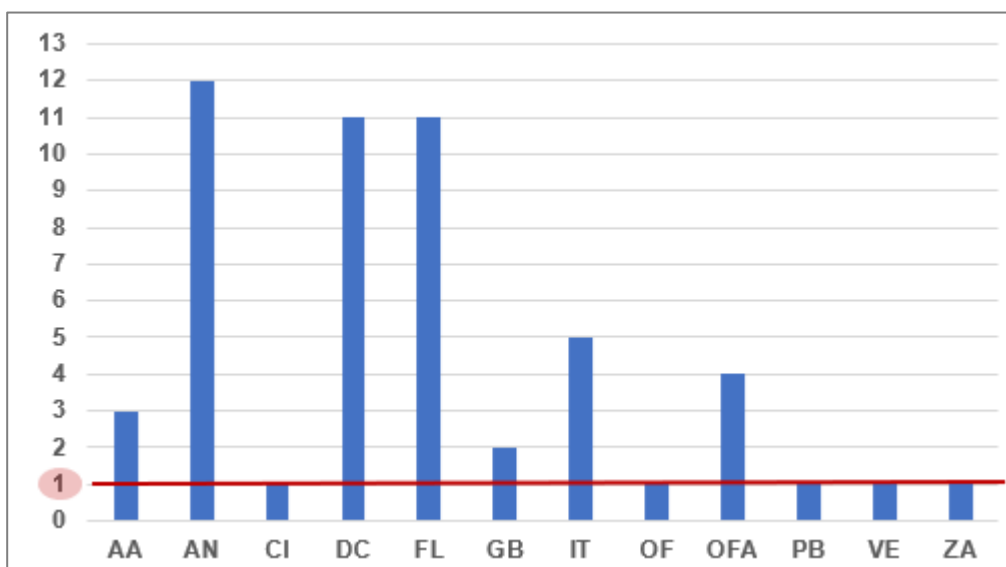


Fig. 12 – N. schede risultato per Centro di ricerca

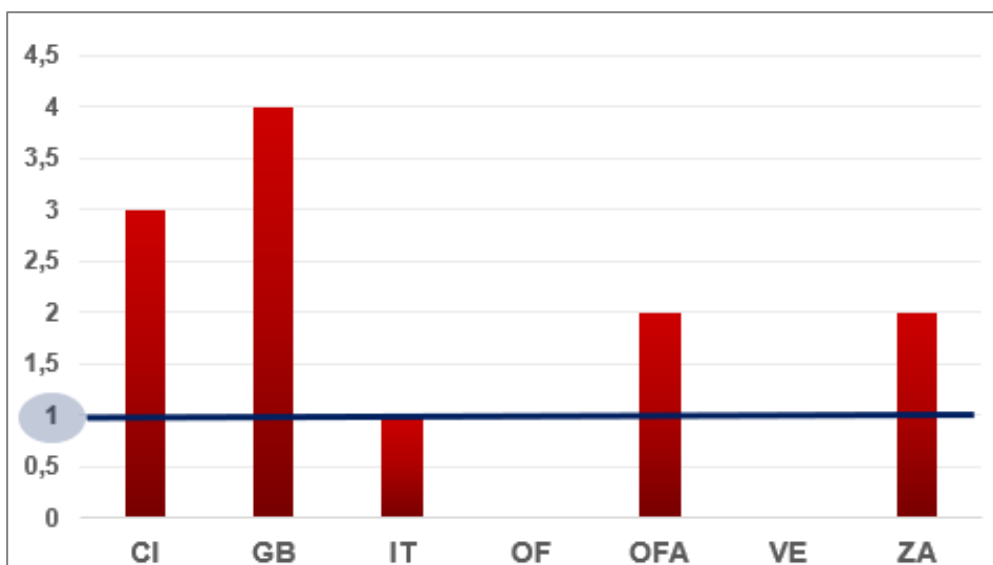


Fig. 13 – N. titoli per Centro di ricerca



Il secondo e il terzo obiettivo operativo “Migliorare la comunicazione e la fruibilità dei risultati e/o delle innovazioni trasferibili” e “Individuare nuovi risultati e/o innovazioni trasferibili” sono stati assegnati all’Ufficio Trasferimento tecnologico.

A fronte di questi obiettivi, è stato progettato, secondo nuovi criteri di comunicazione e di fruibilità il Catalogo della proprietà intellettuale del CREA con 124 innovazioni (<https://www.crea.gov.it/udg5-trasferimento-tecnologico>) e sono state realizzate, in collaborazione con i Centri di ricerca, 53 schede risultato. Per entrambi gli obiettivi i target sono stati pienamente raggiunti.

**All’obiettivo strategico Contribuire alla cooperazione internazionale sono stati associati i seguenti obiettivi operativi:**

- 1. Promuovere la partecipazione dei R/T ad iniziative di cooperazione internazionale.**
- 2. Sviluppare una strategia per la partecipazione agli strumenti Twinning e TAIEX.**
- 3. Rafforzare la partecipazione del CREA a programmi di cooperazione internazionale allo sviluppo.**

Il primo obiettivo “Promuovere la partecipazione dei R/T ad iniziative di cooperazione internazionale” è stato assegnato al Centro CREA PB che, già da molti anni, vede impegnati i suoi ricercatori e tecnologi in progetti di cooperazione internazionale, settore che il CREA vuole rafforzare e diversificare. La partecipazione avviene sia come Centro, che individualmente. Il target, pari a due, è stato ampiamente raggiunto, con 9 progetti attivi nel 2019.

Gli strumenti maggiormente attivi sono da ricondurre alle iniziative Twinning<sup>6</sup> e TaieX<sup>7</sup>.

Proprio perché si tratta di un settore in espansione, a livello centrale tre Uffici dell’amministrazione (Gestione dei progetti di ricerca, Gestione del personale, Rapporti istituzionali e relazioni internazionali) hanno cooperato nell’ambito del secondo obiettivo dedicato ad individuare una strategia per sviluppare e incentivare la partecipazione dei R/T del CREA agli strumenti Twinning e TAIEX, predisponendo specifiche linee guida.

Il terzo obiettivo sul tema della cooperazione internazionale allo sviluppo, assegnato all’Ufficio Rapporti istituzionali e relazioni internazionali riguarda un rafforzamento dei rapporti con la Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), con il quale, alla fine del 2019 si sono concluse le trattative per la sottoscrizione di un accordo di collaborazione, la cui firma (avvenuta il 3 aprile 2020) è stata posticipata a causa di ritardi interni al MAECI e, successivamente alla situazione emergenziale dovuta al COVID 19.

---

<sup>6</sup> I progetti Twinning sono uno strumento dell’Unione europea per assistere i paesi in via di adesione, i paesi candidati e i paesi potenziali candidati nei loro preparativi per diventare Stati membri. Tale obiettivo si attua attraverso una stretta collaborazione tra l’Amministrazione/Ente pubblico del Paese Beneficiario e la controparte nello Stato Membro. I progetti sono finanziati da diversi programmi adottati dalla Commissione europea e dalle autorità dei paesi implicati e prevedono il dislocamento a breve e medio termine di esperti degli Stati membri in questi paesi.

(Fonte: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AmministrazioneTrasparente/AltriContenutiAzioni/ProgettiTwinning>)

<sup>7</sup> TAIEX (*Technical Assistance and Information Exchange Instrument*) è lo strumento di assistenza tecnica e *institution-building* finanziato dalla Commissione Europea, indirizzato ai Paesi candidati e potenziali candidati ad entrare a farne parte, i Paesi del Vicinato e la Comunità Turco Cipriota. La finalità di questo strumento è fornire assistenza tecnica di breve periodo relativamente alla trasposizione della legislazione dell’Unione Europea (*acquis* comunitario) nella legislazione nazionale dei paesi beneficiari e nelle rispettive amministrazioni, con il fine di una corretta interpretazione della legislazione comunitaria, del recepimento di norme e disposizioni UE, loro applicazione e verifica. Tra i macrosettori di intervento TAIEX vi è l’Agricoltura e la Sicurezza Alimentare.

Mediante questo strumento la Commissione offre alla Pubblica Amministrazione dei Paesi in questione corsi di formazione ed analoghe iniziative di breve durata, avvalendosi in prevalenza delle competenze di funzionari provenienti dalla Pubblica Amministrazione nazionale, regionale e locale degli Stati Membri oppure Funzionari di organismi accreditati presso la Commissione come Enti semi-pubblici che possono agire per nome e conto dell’Amministrazione Pubblica su determinate tematiche, i cd. *mandated body*.

(Fonte: [https://www.esteri.it/mae/it/servizi/italiani/opportunita/nella\\_ue/nelle\\_istituzioni/taieX.html](https://www.esteri.it/mae/it/servizi/italiani/opportunita/nella_ue/nelle_istituzioni/taieX.html))

All'obiettivo strategico **Migliorare la performance amministrativa** sono stati associati i seguenti obiettivi operativi:

1. **Migliorare la gestione di bilancio.**
2. **Migliorare la conoscenza delle attività legate alla definizione dei progetti di ricerca tramite l'implementazione dei sistemi informatici.**
3. **Ottimizzare la diffusione delle opportunità di finanziamento.**
4. **Migliorare la gestione dei beni mobili.**
5. **Migliorare la gestione dei beni immobili.**
6. **Ridurre i tempi di alienazione degli immobili.**
7. **Migliorare la gestione di bilancio in riferimento ai residui attivi e passivi presenti nelle partite in c/sospesi per gli anni 2009-2010-2011.**
8. **Definire un progetto per la revisione della procedura per la liquidazione dell'IVA.**
9. **Migliorare la gestione degli aspetti legati al trattamento economico dei dipendenti.**
10. **Migliorare l'utilizzo della piattaforma per le procedure telematiche.**
11. **Valorizzare lo strumento dell'accordo quadro previsto dall'art. 54 del Codice dei Contratti.**
12. **Accrescere le competenze del personale che opera nelle attività negoziali.**
13. **Rendere più efficiente il sistema di posta elettronica del CREA.**
14. **Migliorare i processi di digitalizzazione.**
15. **Ottimizzare l'utilizzo del protocollo informatico.**

L'obiettivo operativo "Migliorare la gestione di bilancio" è stato assegnato ai Centri di ricerca e all'Ufficio Bilancio dell'Amministrazione centrale. Gli indicatori considerati per verificare il raggiungimento dell'obiettivo hanno evidenziato la capacità, sia dei Centri di ricerca che dell'Amministrazione centrale, di condurre una corretta gestione del bilancio. In particolare, sono state fatte verifiche sui pagamenti effettuati rispetto agli impegni di competenza per l'anno 2019, sugli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti previsti e sui residui attivi e passivi. Ad eccezione di alcuni casi, i target sono stati raggiunti.

L'Ufficio Bilancio, in riferimento all'obiettivo operativo "Migliorare la gestione di bilancio in riferimento ai residui attivi e passivi presenti nelle partite in c/sospesi per gli anni 2009-2010-2011", ha condotto un'analisi dettagliata dei residui attivi e passivi presenti in bilancio per gli anni 2008-2009-2010.

Gli obiettivi "Migliorare la conoscenza delle attività legate alla definizione dei progetti di ricerca tramite l'implementazione dei sistemi informatici" e "Ottimizzare la diffusione delle opportunità di finanziamento" sono stati assegnati all'Ufficio Gestione dei progetti di ricerca. Nel 2019, nella Banca dati per la raccolta dei progetti del CREA (Monitor) è stato realizzato un sistema di generazione automatica della scheda sintetica di proposta progettuale ed è stato attivato un collegamento con il programma di contabilità che consente per ciascun progetto il monitoraggio finanziario. Un'altra attività ha riguardato, sempre all'interno di Monitor, lo sviluppo di nuove funzionalità della reportistica, al fine di disporre di quadri sintetici riguardanti i progetti di ricerca di ciascun Centro di ricerca. È stato inoltre progettata e sviluppata una nuova area dedicata alle offerte di finanziamento (scouting) con funzionalità più rispondenti alle esigenze dei ricercatori anche rispetto alla ricerca di partnership specialistiche, all'interno o all'esterno del CREA.

Gli obiettivi operativi "Migliorare la gestione dei beni mobili", "Migliorare la gestione dei beni immobili" e "Ridurre i tempi di alienazione degli immobili" sono stati assegnati all'Ufficio Patrimonio che nell'anno 2019 ha predisposto un regolamento per la gestione dei beni mobili e la dismissione dei beni mobili che è stato approvato, ad ottobre, con decreto commissariale (<https://www.crea.gov.it/atti-general/>).

Per quanto riguarda il regolamento dei beni immobili è stata predisposta una nuova versione non ancora adottata dall'Ente.

I tempi di conclusione delle attività interne relative alla vendita degli immobili sono stati ampiamente ridotti nel 2019, in virtù di un miglioramento della procedura di alienazione.

In riferimento all'obiettivo operativo "Definire un progetto per la revisione della procedura per la liquidazione dell'IVA", l'Ufficio Bilancio ha verificato l'intera procedura seguita dall'Amministrazione Centrale e dai Centri di ricerca per predisporre la liquidazione mensile dell'IVA, alla luce dell'introduzione della fatturazione elettronica verso privati.

L'obiettivo di particolare rilevanza, assegnato all'Ufficio Gestione del personale, "Migliorare la gestione degli aspetti legati al trattamento economico dei dipendenti" ha consentito l'attivazione del servizio di gestione diretta del 100% dei cedolini nel sistema NOIPA, ben oltre il target fissato al 60%, consentendo di ridurre in maniera considerevole i tempi di gestione di questa attività.

Gli obiettivi operativi "Migliorare l'utilizzo della piattaforma per le procedure telematiche", "Valorizzare lo strumento dell'accordo quadro previsto dall'art. 54 del Codice dei Contratti" e "Accrescere le competenze del personale che opera nelle attività negoziali" sono stati assegnati all'Ufficio Gare e contratti. Nel 2019 si è operato al fine di rendere maggiormente autonomi i Centri di ricerca in riferimento alle attività negoziali fornendo indicazioni operative ai Centri di ricerca in materia di utilizzo obbligatorio della piattaforma telematica e dei mezzi di comunicazione elettronici nelle procedure di acquisto del CREA. Inoltre, sono state organizzate quattro giornate informative rivolte al personale dei Centri di ricerca che opera nelle attività negoziali. Inoltre, al fine di uniformare alcune attività comuni ai Centri di ricerca, è stato definito un accordo quadro, quale prototipo da utilizzare per talune acquisizioni di servizi e forniture da valutare in relazione alle singole casistiche.

Gli obiettivi operativi "Rendere più efficiente il sistema di posta elettronica del CREA", "Migliorare i processi di digitalizzazione" e "Ottimizzare l'utilizzo del protocollo informatico", sono stati realizzati all'Ufficio Affari generali. Si tratta di obiettivi molto rilevanti per il CREA perché rispondono efficacemente all'esigenza di innovazione della pubblica amministrazione, anche tramite la digitalizzazione delle attività e dei processi e l'adozione di nuove tecnologie. Nel 2019, è stata realizzata la migrazione delle caselle di posta elettronica da Aruba al sistema Microsoft Exchange al fine di rendere maggiormente condiviso e sicuro lo scambio di documenti e informazioni all'interno e all'esterno dell'Ente. La migrazione ha inoltre permesso al personale del CREA di utilizzare gli strumenti di condivisione del lavoro acquisiti con il sistema Microsoft (*teams*, *sharepoint*, ecc.). Inoltre, è stato avviato il processo di digitalizzazione, in collaborazione con alcuni Uffici dell'Amministrazione centrale e previa individuazione di un campione di processi sui quali realizzare la sperimentazione. Nel 2019 sono stati digitalizzati sei processi e di questi ne sono stati collaudati tre. Per l'ottimizzazione dell'utilizzo del protocollo informatico, è stato organizzato un evento che si è svolto in varie sessioni informative/formative rivolte al personale dei Centri di ricerca e dell'Amministrazione centrale. Sono stati inoltre predisposti diversi documenti e alcuni video-tutorial per fornire semplici e puntuali indicazioni agli utenti. Tutta la documentazione è condivisa con il personale interessato sul blog "Gestione documentale".

All'obiettivo strategico **Migliorare le strategie dell'ente in tema di anticorruzione e trasparenza promuovendo la partecipazione degli stakeholders interni ed esterni** sono stati associati i seguenti **obiettivi operativi**:

- 1. Fornire agli stakeholders interni ed esterni, informazioni aggiornate in tema di accesso civico, semplice e generalizzato, e di accesso documentale.**
- 2. Garantire l'aggiornamento normativo in materia di anticorruzione e trasparenza.**
- 3. Aumentare la diffusione delle informazioni in tema di trasparenza presso gli stakeholder**

Questo obiettivi sono stati assegnati all'Ufficio Vigilanza, trasparenza e anticorruzione. Oltre alla realizzazione di un sistema statico di FAQ (*Frequently Asked Questions*) in materia di accesso civico, semplice e generalizzato, e di accesso documentale, è stata aggiornata la disciplina e la modulistica alle nuove norme sul *whistleblowing*, successivamente inserita nel PTPCT 2020-2022. Nel mese di dicembre, inoltre, è stata organizzata la Giornata della Trasparenza 2019 mediante comunicazione diretta con l'Ufficio.

All'obiettivo strategico **Sviluppare una strategia per le risorse umane** sono stati associati i seguenti **obiettivi operativi**:

- 1. Revisionare il Regolamento per l'iscrizione all'albo dei docenti interni (per docenze interne).**
- 2. Coordinare la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo presso i Centri di ricerca.**
- 3. Sviluppare una metodologia per valutare la performance organizzativa a livello di ente, in riferimento ai corsi di formazione erogati dal CREA all'utenza interna.**
- 4. Valorizzare e incentivare le attività svolte dal personale di livello I-III, alla luce dell'attuale organizzazione dell'Ente.**
- 5. Migliorare il benessere organizzativo con riferimento agli aspetti legati alla misurazione e valutazione della performance complessiva individuale.**
- 6. Estendere al personale a tempo determinato l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL.**
- 7. Uniformare le procedure di reclutamento a tempo determinato presso i Centri di ricerca.**

Il primo obiettivo è stato realizzato dall'Ufficio Formazione che, oltre al nuovo Regolamento per l'albo docenti, ha predisposto anche un Regolamento per le attività formative in maniera tale da avere procedure sinergiche ed efficaci miranti anche alla valorizzazione professionale.

Nell'anno 2019, l'Ufficio Patrimonio e l'Ufficio Formazione hanno collaborato per la realizzazione dell'obiettivo "Coordinare la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo presso i Centri di ricerca. La somministrazione del questionario è stata fatta utilizzando Forms, software integrato nel pacchetto Office 365, che offre l'anonimato della rilevazione. L'indagine realizzata presso i Centri di ricerca è parte di un sistema di rilevazione che ad anni alterni viene condotto presso i Centri di ricerca e presso l'Amministrazione al fine di raccogliere set di dati che possano permettere di attivare azioni concrete per il miglioramento del benessere organizzativo del personale.

Riguardo l'obiettivo in tema di valutazione della performance organizzativa a livello di ente, l'Ufficio Controllo di gestione, analizzando i questionari somministrati dall'Ufficio Formazione per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder interni che hanno partecipato ai corsi di formazione erogati dal CREA, ha redatto un documento nel quale viene trattato in maniera ampia il concetto di "valutazione partecipativa" considerando, oltre i corsi di formazione, anche le attività realizzate nel 2018 riguardanti i servizi erogati dal CREA.

L'obiettivo riguardante la valorizzazione delle attività svolte dal personale ricercatore e tecnologo è stata realizzata con la collaborazione degli Uffici Controllo di gestione, Gestione del personale e Reclutamento. Previa ricognizione dei criteri adottati presso altri Enti di ricerca, sono stati identificati i criteri per la corresponsione dell'indennità per oneri specifici (IOS) ai R/T operanti sia presso i Centri che presso l'Amministrazione centrale. Le attività si sono concluse con la sottoscrizione, da parte di due sigle sindacali, dell'ipotesi di accordo.

L'Ufficio Controllo di gestione, per l'obiettivo operativo riguardante il miglioramento del benessere organizzativo con riferimento agli aspetti legati alla misurazione e valutazione della performance complessiva individuale, ha revisionato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, tenendo conto degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo e del CCNL approvato ad aprile 2018. Inoltre, ha organizzato un evento rivolto al personale per informarlo sugli aggiornamenti del SMVP.

L'obiettivo "Estendere al personale a tempo determinato l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL", è stato realizzato dagli Ufficio Gestione del personale e Reclutamento. I criteri identificati per la corresponsione al personale a tempo determinato delle voci di trattamento accessorio sono stati inseriti in due ipotesi di accordo, una relativa al fondo accessorio del personale I-III livello, l'altra al fondo accessorio del personale IV-VIII livello.

Entrambe le ipotesi sottoscritte individuano per la prima volta nel CREA i criteri per la corresponsione al personale a tempo determinato delle voci di trattamento accessorio. Considerando il divieto di costituzione di più fondi per la medesima categoria di personale, nelle ipotesi è stata individuata una modalità che prevede la quantificazione di somme in relazione a quanto spettante al personale assunto a TI, senza quindi costituire di un vero e proprio fondo.

Infine, l'Ufficio Reclutamento si è occupato di definire gli aspetti operativi riguardanti le procedure per le assunzioni a tempo determinato, tramite la realizzazione di apposita documentazione (circolari e note) ad integrazione dei contenuti del preesistente Regolamento per le assunzioni a tempo determinato. Inoltre, è stato fornito supporto ai Centri di ricerca su come effettuare la pubblicazione dei bandi di concorso sul portale Euraxess.

### 3. Misurazione e valutazione della performance individuale

La performance complessiva individuale del personale che opera nel CREA è data dalla media ponderata dei diversi ambiti di valutazione (performance a livello di Ente, performance a livello di Struttura organizzativa, obiettivi individuali, competenze e comportamenti). A ciascun ambito sono attribuiti dei pesi diversi, in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente, così come illustrato nella tabella 6.

Ruolo	Peso PE (%)	Peso PS (%)	Peso OI (%)	Peso CC (%)	Peso compl. (%)
Direttore generale	65		5*	30	100
Dirigente della direzione di livello generale, Dirigente di Servizio, Direttore di Centro	10	50	5**	35	100
Funzionario (V – IV livello);	5	55		40	100
Collaboratore tecnico e amministrativo (VI – IV livello)	5	55		40	100
Operatore tecnico e amministrativo (VIII - VI livello)	5	55		40	100
Personale (livello VIII-I) che opera presso le segreterie e i Servizi di livello non dirigenziale	5			95	100

**Tabella 6: Peso dei diversi ambiti di valutazione in funzione del ruolo ricoperto**

\* in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PE

\*\* in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PS

**Legenda:**

PE = Performance organizzativa a livello di Ente

PS = Performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa

OI = Obiettivi Individuali

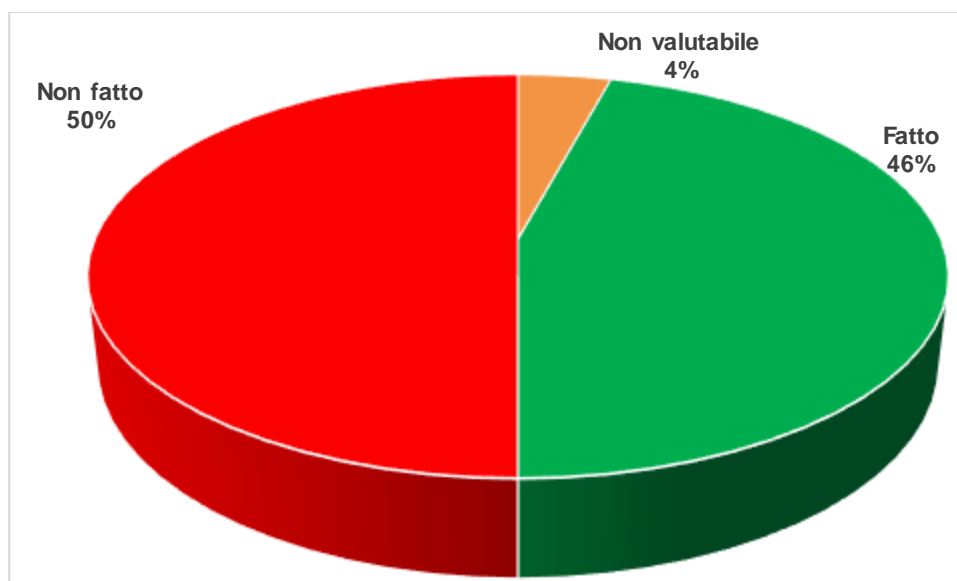
CC = Competenze e comportamenti

Per l'anno 2019 sono stati considerati, quali obiettivi individuali da assegnare ai Direttori dei Centri e ad un Dirigente dell'Amministrazione centrale, le misure anticorruzione da realizzare nell'anno 2019, indicate nel PTPCT 2019-2021.

Si riportano di seguito le misure a rischio molto alto (1 e 2) e a rischio alto (3 e 4) assegnate ai Centri di ricerca, per l'anno 2019:

1. Applicazione disciplinare per la concessione di proprietà intellettuale - prassi e modelli fac-simile,
2. Predisposizione ad inizio anno di un piano delle scadenze contrattuali relative a servizi e forniture di qualsiasi importo,
3. Partecipazione alla formazione specifica in materia di accesso agli atti effettuate ai sensi della legge 241/1990,
4. Partecipazione alla formazione del personale addetto ai processi.

Nella figura 14 sono riportati gli esiti del monitoraggio, effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sull'attuazione, da parte dei Centri di ricerca, delle misure anticorruzione riportate nell'elenco precedente.



**Figura 14: Esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione assegnate ai Centri di ricerca**

Nell'anno 2019, all'Ufficio Gare e contratti, sono state assegnate le seguenti misure anticorruzione riconducibili ad eventi a rischio molto alto e alto, totalmente adempiute.

1. Predisposizione di apposito regolamento concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie,
2. Verifica documentale a campione che nella determina/decreto a contrarre si sia dato atto delle motivazioni che giustificano l'acquisto, fuori piattaforma "AcquistinretePA",
3. Verifica documentale a campione che la determina/decreto a contrarre contenga gli elementi minimi prescritti dalle Linee guida ANAC n. 4 aggiornate al D.Lgs. 56/17,
4. Formazione del personale addetto ai processi,
5. Verifica documentale a campione che siano state acquisite le dichiarazioni dei commissari di gara circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse.

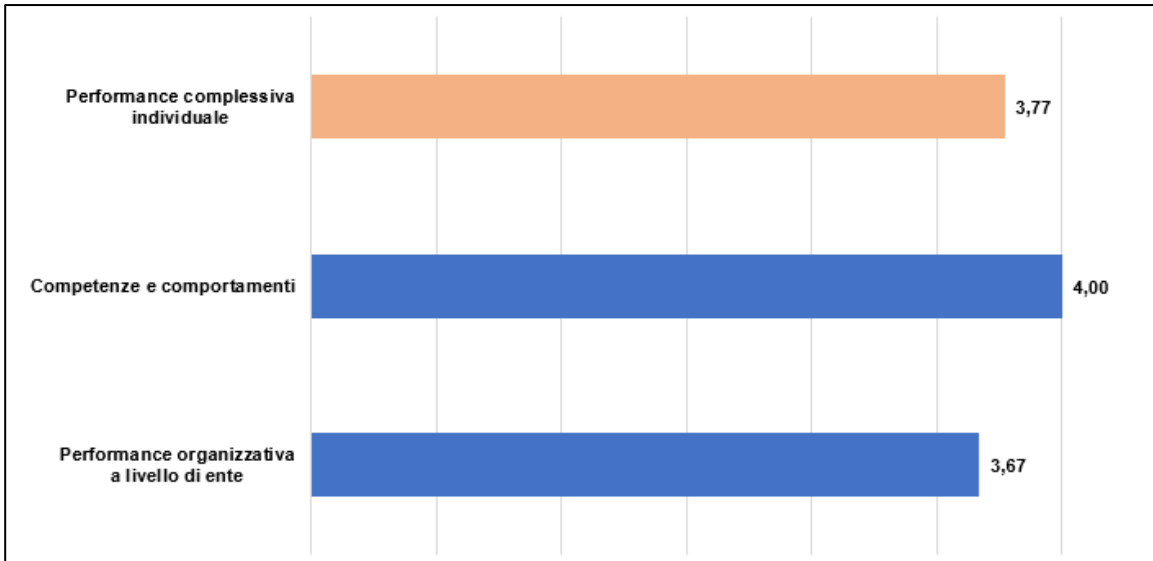
Per la verifica dell'attuazione delle misure, demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), per l'anno 2019 sono previsti solo i due livelli di valutazione:

1 = Risultato non conseguito

3 = Risultato conseguito.

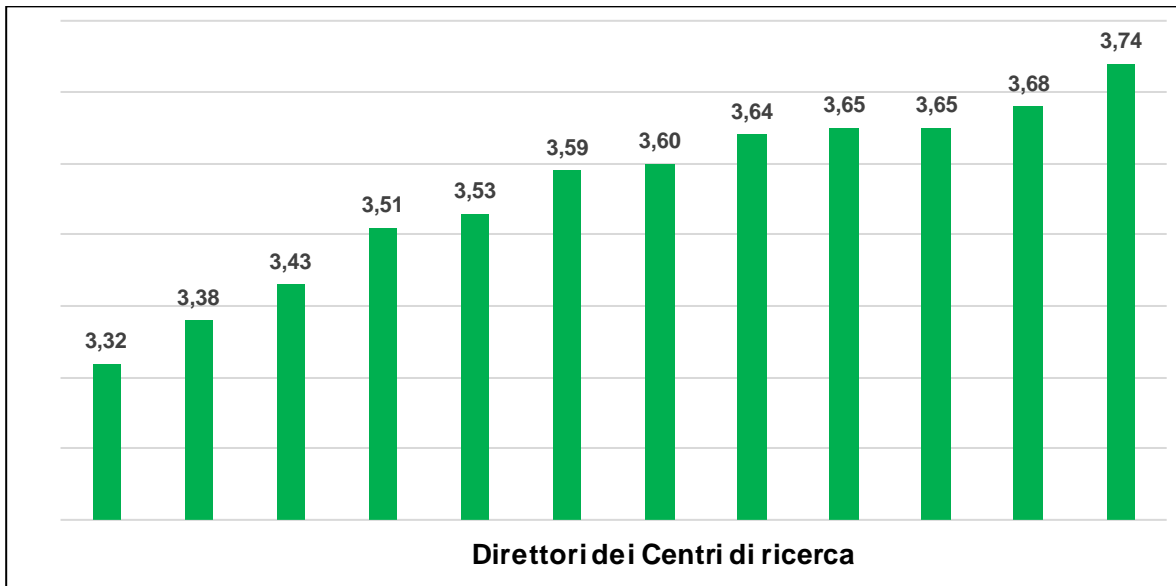
\* \* \* \* \*

Sulla base di quanto esposto, nella figura 15, viene riportata una sintesi della valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale. La scheda completa di valutazione è riportata nell'Allegato 26 (Allegato 26\_Val finale DG\_2019).



**Figura 15: Direttore generale - Valutazione della performance complessiva individuale**

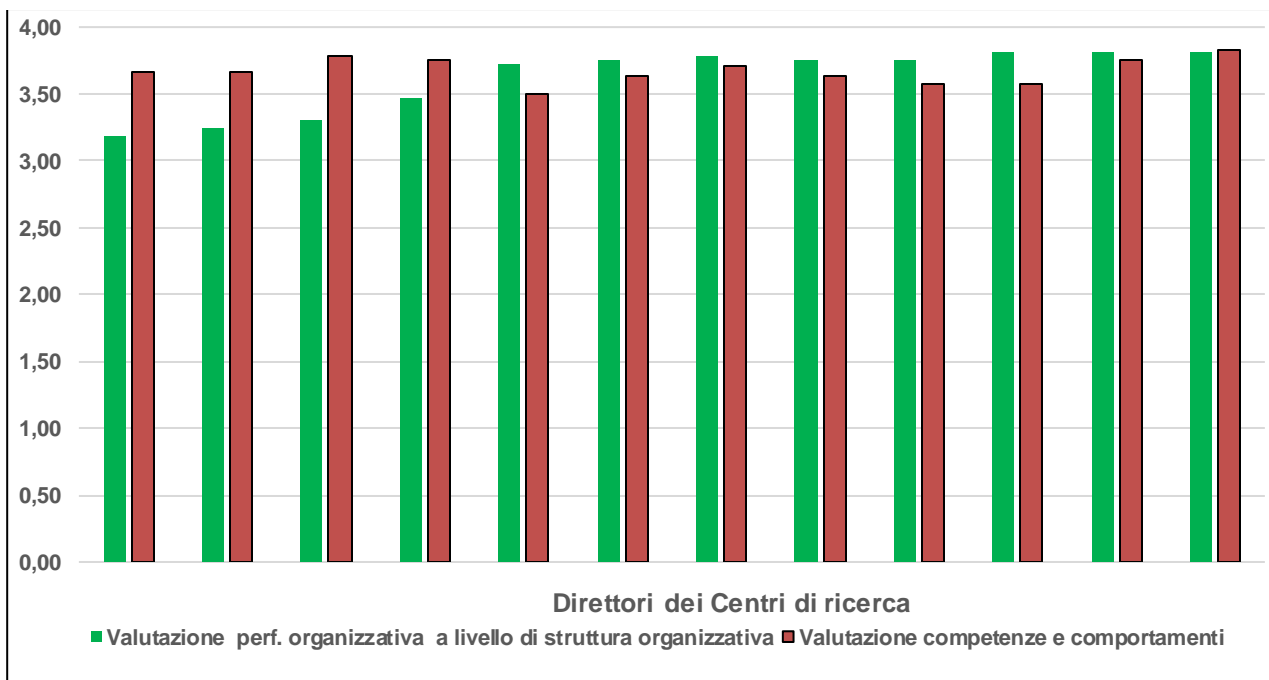
Riguardo i Direttori di Centro di ricerca, nella figura 16 viene riportato un riepilogo della valutazione della performance complessiva individuale; le schede complete di valutazione sono riportate negli Allegati, da 27 a 38.



**Figura 16: Direttori dei Centri - Valutazione della performance complessiva individuale**

Nella figura 17 sono evidenziate le componenti riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti.

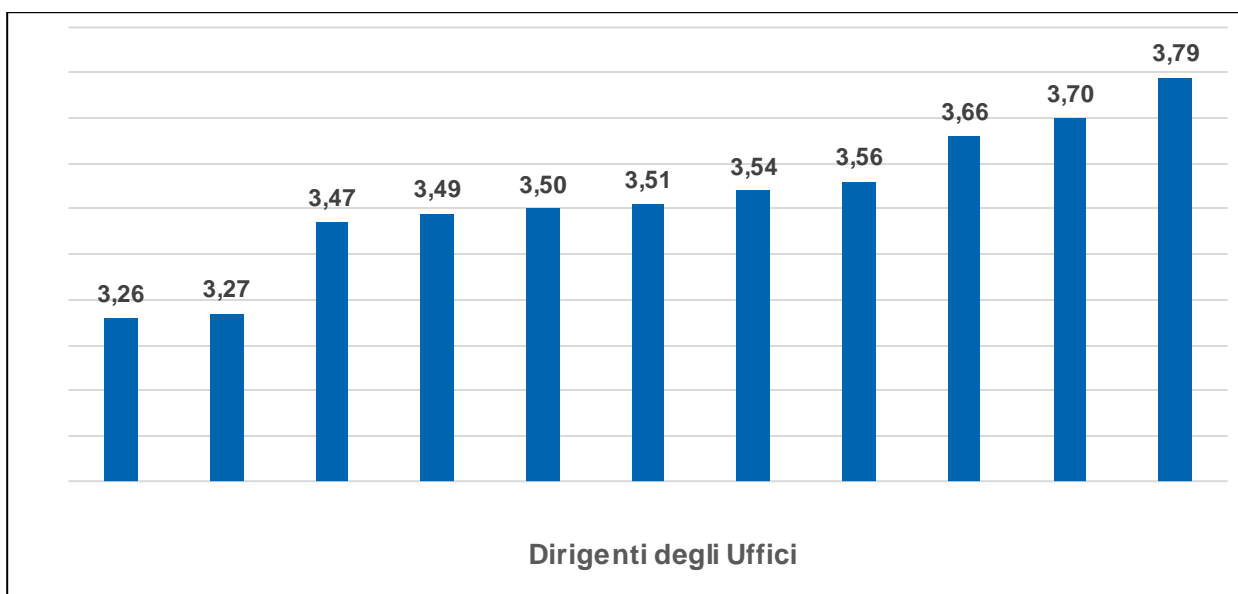




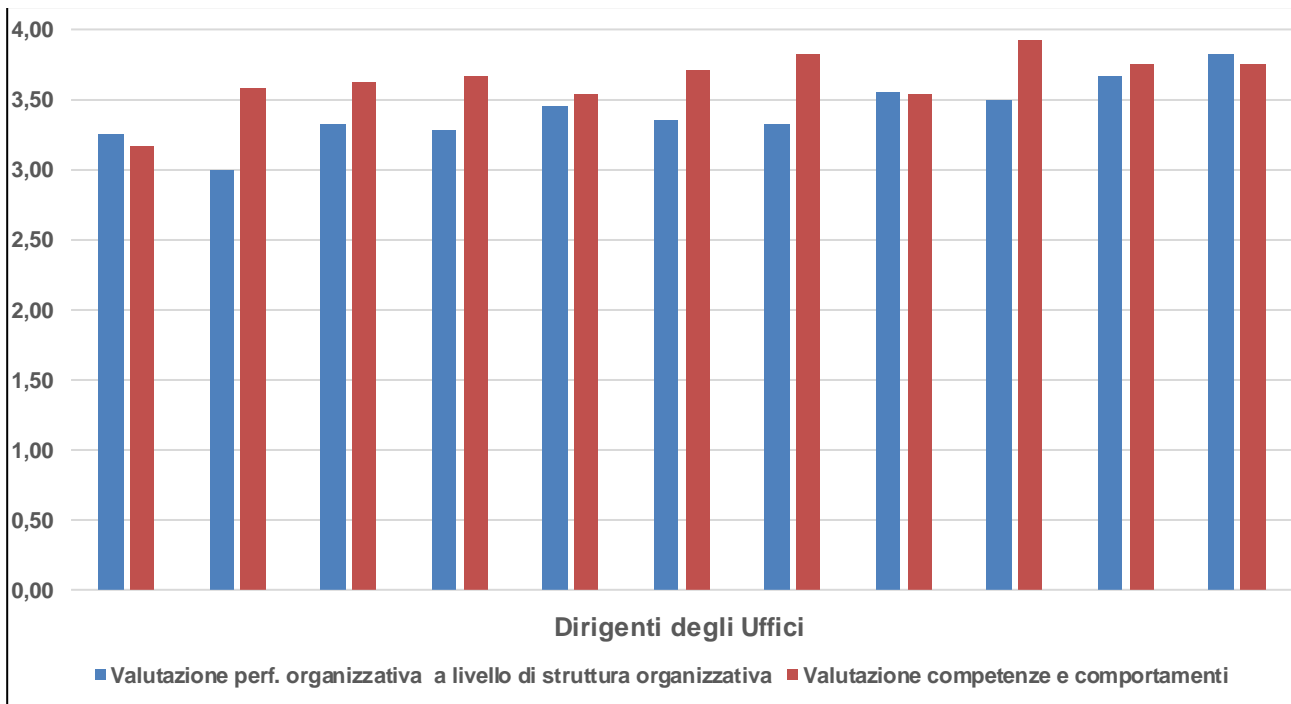
**Figura 17: Direttori dei Centri - Valutazione della performance a livello di struttura organizzativa e delle competenze e comportamenti**

Riguardo i Dirigenti degli Uffici, nella figura 18 viene riportato un riepilogo della valutazione della performance complessiva individuale; le schede complete di valutazione sono riportate negli Allegati, da 39 a 49.

Nella figura 19 sono evidenziate le componenti riguardanti la performance a livello di struttura organizzativa e a livello delle competenze e comportamenti.



**Figura 18: Dirigenti degli Uffici - Valutazione della performance complessiva individuale**



**Figura 19: Dirigenti degli Uffici – Valutazione della performance a livello di struttura organizzativa e delle competenze e comportamenti**

## 4. Il processo di misurazione e valutazione

Il SMVP individua, tra le altre, le seguenti fasi del ciclo, strettamente connesse con la performance:

1. Aggiornamento (eventuale) del SMVP,
2. Adozione del Piano della Performance,
3. Assegnazione e condivisione degli obiettivi del Piano della Performance,
4. Monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi strategici, operativi e individuali,
5. Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, strategici, operativi e individuali,
6. Valutazione della performance organizzativa e livello di Ente e di Struttura organizzativa e della performance complessiva individuale,
7. Redazione della Relazione sulla performance,
8. Approvazione da parte del CdA e validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance.

Per ciascuna delle fasi indicate, si riportano brevemente le attività realizzate dal CREA.

La versione aggiornata del SMVP del CREA, approvata con Decreto commissariale n. 83 del 22 ottobre 2019, è stata adottata a partire dal ciclo della performance 2020; per il 2019 è rimasto in vigore il precedente documento, adottato con Delibera del CdA n. 67 del 14 dicembre 2017.

Il Piano della Performance 2019 – 2021, approvato con Decreto del Presidente n. 19 del 29 gennaio 2019, contiene la pianificazione triennale e la programmazione annuale. Tra gli allegati sono presenti anche le scale di misurazione e valutazione che permettono alla fine del ciclo di verificare l'effettivo raggiungimento del target, sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi.

Successivamente si è proceduto con l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili delle Strutture organizzative (Direttori dei Centri e Dirigenti degli Uffici) e al personale appartenente ai livelli IV – VIII.

### Monitoraggio

Al fine di attuare quanto previsto dal SMVP, nell'autunno 2019 sono state realizzate le attività di monitoraggio sugli obiettivi strategici e operativi tramite l'organizzazione di riunioni tra il Direttore generale e i responsabili delle Strutture organizzative (Centri e Uffici). Nel corso delle riunioni è stata inoltre avviata la pianificazione degli obiettivi operativi per l'anno 2020.

Gli esiti del monitoraggio, che hanno condotto ad una revisione ragionata e condivisa di alcuni obiettivi e indicatori, sono stati illustrati dalla Struttura Tecnica Permanente (STP) all'OIV e portati a conoscenza dell'Organo di vertice.

Si riportano di seguito le evidenze di queste attività, riferite sia agli obiettivi strategici che agli obiettivi operativi assegnati ai Centri di ricerca e agli Uffici dell'Amministrazione centrale.

Le modifiche agli indicatori hanno comportato anche un aggiornamento delle scale di valutazione degli obiettivi strategici e operativi.

### Monitoraggio obiettivi strategici

L'impianto complessivo degli obiettivi strategici non ha subito modifiche sostanziali. Le variazioni effettuate sono:

- nell'ambito dell'Obiettivo strategico *OS 1.2 Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie*:
  - sono stati aggiornati i valori di riferimento e i target degli indicatori *IOS 1.2.1 Entrate accertate (al netto delle partite di giro)* e *IOS 1.2.2 Entrate accertate senza vincolo di destinazione al netto di quelle relative alle attività di certificazione delle sementi*, con i dati rilevati dal Bilancio consuntivo - anno 2018,

- sono stati eliminati gli indicatori *IOS 1.2.3 N. di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea* e *IOS 1.2.4 Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea* in quanto il Rapporto Biennale dell'ANVUR, che costituiva la fonte dati per la verifica del raggiungimento di questi indicatori, al momento della misurazione e valutazione della performance non era ancora pubblicato. In accordo con l'OIV, il peso di questi indicatori è stato ripartito sugli indicatori del medesimo obiettivo strategico;
- rispetto all'Obiettivo *OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa* è stato eliminato l'indicatore *IOS 3.1.1 Tempestività dei pagamenti* in quanto il CREA all'interno del sistema contabile TeamGov, sta procedendo alla revisione del metodo di calcolo;
- riguardo l'obiettivo strategico *OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane*, e l'indicatore *IOS 4.1.1 Attuazione delle iniziative previste dall'Action plan per il mantenimento del logo HR (Excellence in research)* ottenuto in data 21 marzo 2018, è stato eliminato il target 2019 per l'impossibilità di realizzare l'obiettivo operativo collegato *OP 4.1.4 Realizzare un adeguato sistema di valutazione dei R/T* dipendente dalla mancata emanazione di Linee guida ANVUR specifiche sull'argomento.

### **Monitoraggio obiettivi operativi – Centri**

Nel Piano 2019 i Centri di ricerca hanno avuto un corposo set di obiettivi e indicatori comuni. Tuttavia, al fine di tener conto delle singole specificità, per gli indicatori scientifici riguardanti le pubblicazioni, si è provveduto alla definizione di target differenziati, che, in occasione del monitoraggio sono stati ricalcolati sulla base delle medie dei risultati ottenuti negli anni precedenti (a partire dal 2017, anno in cui si è realizzata l'articolazione del CREA in 12 Centri di ricerca).

Dall'esito del monitoraggio è emerso che gli obiettivi, in larga misura, non sono stati modificati. Infatti, oltre a risultare una quota del 68% di obiettivi invariati, le percentuali di modifica sulle attività (8%), indicatori (25%) e target (6%) vanno ricondotte ad un ampliamento del perimetro di valutazione o ad una migliore definizione degli obiettivi stessi.

### **Monitoraggio obiettivi operativi – Uffici**

Nel Piano 2019 a ciascun Ufficio sono stati assegnati almeno tre obiettivi operativi e solo un numero contenuto degli stessi è stato condiviso tra più Uffici.

In fase di monitoraggio è stato necessario intervenire riformulando, eliminando o inserendo nuovi obiettivi operativi. Le modifiche trovano una ragione, anche considerando che:

- alcuni Uffici (Formazione, Bilancio, Reclutamento, Gare e contratti, Affari generali) hanno avuto un cambio nella dirigenza a partire dal mese di agosto 2019, successivo ad un precedente periodo di vacanza dirigenziale, con la conseguente necessità, da parte dei nuovi responsabili, di intervenire sugli obiettivi di performance;
- l'Ufficio Infrastrutture per la ricerca e aziende, non ha operato essendo stato il Dirigente responsabile, nominato Direttore generale f.f. a partire dal mese di marzo 2019;
- l'Ufficio Formazione ha acquisito alcune delle competenze del soppresso Ufficio Comunicazione, con la conseguente necessità di inserire obiettivi per questa componente aggiuntiva.

Nel corso del monitoraggio, inoltre, è stato dato particolare rilievo alla ridefinizione dei target rispetto ai quali viene misurato il risultato degli indicatori, per consentire che i risultati di tutti gli indicatori potessero sempre essere valutati su una scala a quattro livelli.

## Misurazione

Nel 2020 la STP ha predisposto le schede di misurazione per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi, strategici, operativi e individuali, inserendo, ove previsto, il risultato degli indicatori rilevato da fonti dati esterne o predeterminato dagli Uffici competenti dell'Amministrazione centrale. Le schede sono state poi inviate ai Direttori e ai Dirigenti, responsabili delle Strutture organizzative, per la compilazione di note esplicative sul risultato di ciascun indicatore.

I risultati degli indicatori sono stati confrontati con le scale di valutazione riportate negli allegati al Piano della performance 2019-2021; tale confronto ha consentito di assegnare a ciascun risultato un punteggio che va da 1 a 4. Riguardo le scale di valutazione adottate per l'anno 2019, l'OIV ha fatto delle osservazioni di cui l'amministrazione terrà conto nei prossimi Piani della performance.

## Valutazione

L'OIV, secondo quanto previsto dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, e sulla base del SMVP, ha effettuato la valutazione della performance organizzativa del CREA nel suo complesso (Allegato 1\_Val\_finale\_CREA\_2019) e ha proposto all'organo di vertice la valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale (Allegato 26\_Val finale DG\_2019).

La valutazione della performance organizzativa del CREA nel suo complesso entra nel calcolo della valutazione della performance complessiva individuale di tutti i dipendenti del CREA, ad esclusione dei ricercatori e tecnologi.

Il Direttore generale ha effettuato la valutazione delle Strutture organizzative, Centri di ricerca ed Uffici dell'Amministrazione centrale, dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale

La tabella 7 riepiloga le Strutture e gli attori coinvolti nel 2019 nel processo di valutazione<sup>8</sup>.

Struttura/Soggetto valutata/o	Chi valuta	Chi approva la valutazione
<b>CREA</b> (performance organizzativa a livello di Ente)	OIV	Commissario straordinario
<b>Direttore generale</b> (performance complessiva individuale)	OIV	Commissario straordinario
<b>Centri di ricerca</b> (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	Commissario straordinario
<b>Uffici dell'Amministrazione centrale</b> (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	Commissario straordinario
<b>Direttori dei Centri</b> (performance complessiva individuale)	Direttore generale	Commissario straordinario
<b>Dirigenti degli Uffici</b> (performance complessiva individuale)	Direttore generale	Commissario straordinario

**Tabella 7: Strutture e attori coinvolti nel processo di valutazione**

<sup>8</sup> Si segnala, inoltre, che nel ciclo di gestione della performance non rientra la valutazione dei ricercatori e tecnologi che svolgono attività scientifica e tecnologica. Il DPCM del 26 gennaio 2011 che definisce i limiti e le modalità di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai ricercatori e tecnologi, stabilisce, all'art. 14, comma 1, lettera b), che gli EPR adottino specifiche misure volte a garantire la misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità. Al comma 2 dello stesso articolo, viene puntualizzato che sarà l'ANVUR, ad individuare specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi. Su questo aspetto si resta quindi in attesa di ricevere indicazioni operative da parte di ANVUR.

Le valutazioni sono state approvate dal Commissario straordinario con i seguenti decreti:

- Decreto Cs n. 88 del 24 giugno 2020 – Approvazione della performance organizzativa del CREA nel suo complesso;
- Decreto Cs n. 92 del 25 giugno 2020 – Approvazione della performance complessiva individuale del Direttore generale;
- Decreto Cs n. 95 del 6 luglio 2020 – Approvazione della performance organizzativa dei Centri di ricerca;
- Decreto Cs n. 94 del 6 luglio 2020 – Approvazione della performance organizzativa degli Uffici dell'Amministrazione centrale;
- Decreto Cs n. 97 del 7 luglio 2020 – Approvazione della performance complessiva individuale dei Direttori dei Centri di ricerca;
- Decreto Cs n. 98 del 7 luglio 2020 – Approvazione della performance complessiva individuale dei Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale.

Al momento della redazione della presente Relazione, la valutazione della performance complessiva individuale del personale non dirigenziale dei livelli IV – VIII, per l'anno 2019, non è ancora stata realizzata.

# **ALLEGATI**