



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2020

(ai sensi del d.lgs. 150/2009, art.14, c.4, lett. a)

Approvata dall'OIV in data 29 aprile 2021

Sommario

- | | |
|--|---------------|
| 1. Premessa | pag. 1 |
| 2. I principali accadimenti del 2020 | pag. 1 |
| 3. Lo stato dell'arte della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni del CREA | pag. 3 |
| 4. Prospettive di miglioramento e conclusioni | pag. 6 |

1. Premessa

Il documento è strutturato in quattro paragrafi: dopo questa breve premessa, sono sintetizzati (paragrafo 2) i principali accadimenti che hanno, a pieno titolo, coinvolto l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito, OIV) nel 2020 con riferimento alle materie oggetto di questa Relazione; di seguito (paragrafo 3) saranno espone, per punti, le considerazioni dell'OIV sullo stato dell'arte e sull'effettivo funzionamento del sistema dei controlli anche alla luce di quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito, SMVP) del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (di seguito, CREA) nonché sulla trasparenza. La relazione si conclude (paragrafo 4) con sintetiche indicazioni per un ulteriore e successivo affinamento dell'impianto complessivo per la misurazione e valutazione delle performance e per le attività riguardanti la trasparenza e l'anticorruzione.

2. I principali accadimenti del 2020

Il 2020 ha certamente rappresentato per il CREA un anno assolutamente particolare e complesso per la sua gestione essendosi determinate e combinate due situazioni eccezionali: l'una, l'emergenza Coronavirus, che ha interessato tutto il Paese e non solo e, l'altra – del tutto specifica per l'ente ma non completamente indipendente dalla prima, conseguente al perdurare della gestione commissariale. La gestione commissariale, iniziata con la nomina del Cons. Gian Luca Calvi con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18/04/2019 quale Commissario straordinario del CREA, è terminata soltanto all'inizio dell'anno in corso con l'insediamento del nuovo presidente del CREA, il Professore Carlo Gaudio (decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2020), e del CdA (Decreto MiPAAF prot. n. 9403842 del 30 dicembre 2020).

La situazione pandemica ha messo il CREA, come tutte le amministrazioni pubbliche del Paese, di fronte ad una serie di problematiche che richiedevano soluzioni veloci, ma ponderate al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Questa circostanza ha comportato un'accelerazione del processo di applicazione delle disposizioni sul lavoro agile, fortunatamente già avviato all'inizio dell'anno 2020, prima ancora che si manifestasse l'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, con l'approvazione di un apposito Regolamento per l'applicazione delle disposizioni sullo *smartworking* con decreto commissariale n. 4 del 22 gennaio 2020.

Infatti, con il diffondersi della pandemia, il CREA è passato direttamente dalla fase di sperimentazione, rivolta ad un numero limitato di dipendenti, ad una fase di applicazione delle modalità di lavoro agile rivolta alla quasi totalità dei dipendenti, restando esclusi unicamente coloro che svolgono mansioni non realizzabili da remoto.

In questo contesto anche l'OIV del CREA nella sua attuale composizione - Prof. Riccardo Mussari (Presidente), Dr.ssa Daniela Di Marcello e Dr. Alessandro Pastorelli (altri componenti) – ha svolto regolarmente le proprie attività pur se quasi totalmente in modalità telematica ad eccezione della prima riunione di gennaio 2020, svoltasi in presenza, adempiendo agli obblighi di legge e mantenendo la tradizionale intensa collaborazione con la Struttura Tecnica Permanente (di seguito, STP) e con il Direttore generale f.f. Dr. Antonio Di Monte.

Si evidenzia che l'incarico triennale del Prof. Riccardo Mussari, giunto a scadenza il 22 giugno 2020, è stato prorogato per ulteriori 45 giorni sulla base delle indicazioni a suo tempo fornite dall'ANAC¹ per fare fronte immediato a circostanze simili a quelle che si

¹ FAQ 1.10:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/RisultatoRicerca?id=33fdd62d0a778042617ffbb555aa38d1&search=delibere%20anac>

erano venute a determinare; in data 30/07/2020 con decreto del Commissario straordinario n. 120, il Prof. Riccardo Mussari è stato confermato quale Presidente dell'OIV, a seguito di procedura di selezione, secondo quanto previsto dall'art. 7 del Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2016 e come ribadito dall'Ufficio Valutazione del Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito DFP) in risposta a parere richiesto dal CREA con nota prot. 32998 del 7/05/2020.

Di seguito, si elencano i momenti più importanti riguardo il ciclo di valutazione della performance, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, che hanno coinvolto l'OIV secondo quanto previsto dalla normativa.

Con Decreto del Commissario straordinario n. 5 del 28/01/2020 è stato approvato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 e con decreto n. 7 del 31/01/2020, è stato approvato il Piano della performance 2020 – 2022.

Successivamente è stato approvato il Regolamento di organizzazione dell'amministrazione del CREA (Decreto del Commissario straordinario n. 20 del 18 febbraio 2020) che ha previsto la costituzione dell'Ufficio Programmazione e controllo - UDG1, al quale, tra le altre, è stata assegnata la competenza: *Assicura supporto tecnico in materia di valutazione della performance all'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi del Decreto legislativo 150/2009*. Per effetto di tale Regolamento la Dr.ssa Speranza De Chiara è stata nominata (decreto DG n.103 del 6.03.2020) quale nuova responsabile della STP, in sostituzione della Dr.ssa Mara Peronti.

Con decreto n. 52 del 24/04/2020 il Commissario straordinario ha prorogato l'incarico del Dr. Antonio Di Monte a Direttore generale f.f. del CREA fino al 31 luglio 2020.

Con decreto n. 88 del 24/06/2020 è stata approvata la valutazione della performance organizzativa del CREA nel suo complesso per l'anno 2019. Con successivi decreti nn. 90 (sostituito dal 95) e 91 del 25/06/2020 sono state approvate, rispettivamente, la valutazione della performance organizzativa dei Centri di ricerca e degli Uffici dell'Amministrazione centrale per l'anno 2019.

Con Decreto n. 92 del 25/06/2020 è stata approvata la valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale f.f. per l'anno 2019.

Con Decreti n. 97 e 98 del 07/07/2020 sono state approvate, rispettivamente, le valutazioni della performance complessiva individuale dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti dell'Amministrazione centrale per l'anno 2019.

Con successivo decreto n.110 del 17/07/2020 è stato prorogato l'incarico del Dr. Antonio Di Monte a Direttore generale f.f. del CREA fino al 31 ottobre 2020.

L'OIV, durante la riunione del 27 luglio 2020, ha validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2019 e ha firmato il Documento di attestazione sugli obblighi di pubblicazione. Successivamente, durante la riunione del 28 ottobre 2020, l'OIV è stato aggiornato sulle attività di monitoraggio sugli obiettivi strategici e operativi riguardo il Piano della performance 2020-2022, al fine di attuare quanto previsto dal SMVP - che ha recepito i contenuti dell'art. 6 "Monitoraggio della performance" del D.Lgs 150/2009 e s.m.i. L'OIV in quell'occasione ha rilevato l'importanza della realizzazione del monitoraggio in maniera anticipata, considerato che tali attività sono state avviate dal CREA soltanto nel mese di settembre 2020.

Dal 1° novembre 2020 si è insediato il nuovo Direttore generale del CREA, Dr. Stefano Vaccari, nominato con Decreto n. 130 del 17/09/2020, mentre l'incarico del Commissario straordinario, Cons. Gian Luca Calvi, è stato prorogato fino al 31 gennaio 2021.

Si ribadisce che il nuovo presidente del CREA, il Professore Carlo Gaudio è stato nominato con decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2020 mentre il CdA dell'Ente è stato nominato con Decreto MiPAAF prot. n. 9403842 del 30 dicembre 2020.

3. Lo stato dell'arte della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni del CREA

La prima parte di questo paragrafo è esclusivamente destinata a considerazioni puntuali sul SMVP del CREA.

Il SMVP del CREA che fu approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 67 del 14 dicembre 2017 è stato significativamente aggiornato nel corso del 2019. Si ribadisce quanto già richiamato nella Relazione per l'anno 2019, ovvero che L'OIV ha partecipato al confronto sulle modifiche da apportare al SMVP durante la riunione del 18 settembre 2019 ed ha espresso, durante la riunione del 14 ottobre 2019, il proprio parere favorevole. Successivamente, anche a seguito del confronto sindacale, il Commissario straordinario con proprio decreto n. 83 del 22/10/2019 ha approvato il nuovo SMVP del CREA, che ha trovato applicazione a partire dal Ciclo di gestione della performance dell'anno 2020. Il SMVP del CREA, pubblicato il 24/10/2019 è raggiungibile al link: https://www.crea.gov.it/documents/20126/0/SMVP+appr.+Decreto+CS+83_2019.pdf/e045840e-a955-018d-db8d-d016d73fbf18?t=1571922571809.

I cambiamenti allora intervenuti sono stati oggetto di puntuali considerazioni nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 2019 (https://www.crea.gov.it/documents/20126/1151630/Relazione_OIV_Funzionamento_Sistema_2019.pdf/038ca05b-54a6-d2fe-9e9a-03236e560e36?t=1590476547032).

Il SMVP del CREA è stato oggetto di considerazione, al fine di accrescerne l'efficacia, anche nel corso del 2020. L'OIV intende confermare il suo generale apprezzamento per l'attenzione costante che l'Amministrazione pone sulla misurazione e valutazione delle performance. È significativo osservare che tale "cura" non è venuta meno anche in un anno sicuramente fra i più complessi dell'intera vita del CREA. Quanto richiamato conferma l'attenzione sul tema della performance che si consolida progressivamente quale componente significativa della cultura organizzativa dell'Ente. In questo senso, il costante dialogo con l'OIV - favorito dalla capacità di ascolto e dialogo della STP nonché dalla costante attività di aggiornamento professionale - l'attenzione mostrata per le indicazioni fornite dal DFP, il recepimento del dettato dei contratti collettivi nazionali (CCNL) e la verifica attenta dell'effettiva rispondenza fra quanto il SMVP prevede e l'effettivo manifestarsi degli accadimenti gestionali, ha portato spontaneamente l'Amministrazione a cogliere – a nostro avviso in modo adeguato – il senso autentico dell'indicazione normativa fornita all'articolo 7, comma 1 del D. Lgs 150/2009 e a interpretare il SMVP come strumento dinamico.

Conseguentemente, anche nel 2020, l'OIV è stato sollecitato ad un confronto su possibili modifiche migliorative del SMVP.

Nella seduta del 28 ottobre 2020, l'OIV, prima di esaminare le proposte di modifica al SMVP approvato con Decreto commissariale n. 83 del 22 ottobre 2019, informato dalla STP che le modifiche non erano state ancora condivise con il nuovo Direttore generale, ha ritenuto opportuno e corretto limitarsi ad avviare una disanima della documentazione trasmessa, nell'attesa di potersi confrontare con nuovi Organi sia di indirizzo politico-amministrativo sia di vertice amministrativo. La documentazione trasmessa faceva, sostanzialmente, riferimento a:

- 1) performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII che opera nelle segreterie e nell'Ufficio Stampa;
- 2) la valutazione del personale CREA distaccato presso altre amministrazioni.

Con riferimento alla determinazione della performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII che opera nelle segreterie e nell'Ufficio Stampa, l'OIV ha espresso alcune osservazioni che, di seguito, si riassumono. Riguardo la proposta di

considerare per il calcolo della performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII che opera nelle segreterie e nell'Ufficio Stampa, il valore di PE² in luogo di PS³, per una quota pari al 70%, l'OIV ha espresso forti perplessità. Infatti, sebbene l'OIV convenga sulla motivazione, ovvero che l'attività di questo personale si esplica essenzialmente nel supporto diretto alle figure di vertice responsabili degli obiettivi strategici, l'OIV non ritiene plausibile l'estensione su questo personale del risultato di PE, per una quota addirittura superiore a quella considerata per il Direttore generale. Al riguardo, l'OIV, pur cogliendo la difficoltà riscontrata nell'individuare obiettivi operativi per le strutture in cui opera questo personale, ha sollecitato il CREA a promuovere una riflessione aggiuntiva e a sforzarsi di individuare degli obiettivi per le segreterie e l'Ufficio stampa. Più specificatamente, l'OIV ha suggerito di non trascurare il riferimento a specifici comportamenti organizzativi (accuratezza e tempestività nella predisposizione dei documenti) e all'ambito della "trasparenza" (es. miglioramento di un processo amministrativo, o di una sua fase, in termini di chiarezza del flusso operativo). Riguardo al personale CREA distaccato presso altre amministrazioni, è stato fatto osservare dalla STP che, al momento, il SMVP ne disciplina le modalità di valutazione solo in forma generica. La STP ha messo bene in evidenza che, essendo tale personale pagato dal CREA, il CCNL prevede che debba ricevere anche la "produttività" che viene erogata in base alla valutazione della performance complessiva individuale. Inoltre, poiché per la determinazione di questo "compenso" è necessario inserire il personale in distacco nel novero dei dipendenti che operano nel CREA, è opportuno disporre per tali persone di una valutazione analoga, anche in termini numerici. La proposta di cui si è discusso consiste nel richiedere al responsabile della struttura organizzativa dove opera il dipendente in distacco di fornire, oltre che la valutazione delle competenze e dei comportamenti (CC), anche un valore PS da riferire ai risultati raggiunti dal dipendente nell'anno di valutazione, così come disciplinato per gli altri dipendenti nel SMVP. Anche su questa ipotesi, l'OIV ha espresso alcune perplessità. In particolare, con riferimento alla circostanza che il soggetto valutatore non CREA potrebbe non porre la giusta obiettività nel formulare i suoi giudizi in considerazione del fatto che non sarà la sua Amministrazione a pagare. In alternativa, l'OIV ha suggerito di far valutare questo personale dall'Amministrazione in cui è in distacco; nel caso in cui la valutazione sia stata basata su metriche diverse, il punteggio potrà essere proporzionalmente ricalcolato. Per l'ulteriore necessario approfondimento su questo tema, l'OIV ha ritenuto opportuno anche avviare un confronto con il dirigente dell'Ufficio personale.

A seguito dell'insediamento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, l'OIV è stato informato dalla STP che sarà presto sottoposta alla sua attenzione una proposta organica di aggiornamento del SMVP la quale, oltre alle proposte di modifica sopra richiamate e commentate, ne includerà delle ulteriori relative a:

- l'introduzione di obiettivi riferiti agli "Indicatori comuni";
- la "valutazione partecipativa";
- l'inclusione tra le competenze e i comportamenti di "profili" specificatamente riconducibili al lavoro in modalità agile sia per i dipendenti (puntualità nel rispetto delle scadenze, accuratezza e precisione nel lavoro, reperibilità, competenze digitali, affidabilità, orientamento al risultato, *problem solving*, autodisciplina, autonomia organizzativa, responsabilità) sia per i dirigenti (pianificazione del lavoro, *project management*, monitoraggio dei propri collaboratori, competenze digitali).

² PE = Performance organizzativa a livello di Ente

³ PS = Performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa

L'OIV ha segnalato che la puntuale definizione delle proposte di aggiornamento del SMVP dovrà necessariamente tenere conto di quanto indicato nei seguenti documenti:

- Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance emanate dal DFP - novembre 2018;
- Linee guida sulla Valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche emanate dal DFP - novembre 2019;
- Linee guida per la Misurazione e Valutazione della Performance individuale emanate dal DFP - dicembre 2019;
- Circolare n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in tema di Indicatori comuni.
- Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance – dicembre 2020.

In merito, l'OIV evidenzia l'importanza della partecipazione del personale della STP al "Laboratorio sulla valutazione partecipativa" organizzato dal DFP e Formez e con la partecipazione al Progetto "Valutare per crescere" organizzato dal DFP e dalla Università Commerciale "L. Bocconi" riguardante i SMVP.

Ulteriori considerazioni riguardanti lo stato dell'arte della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni del CREA.

- ✓ Ferma restando la necessità di provvedere rapidamente all'aggiornamento del SMVP secondo quanto sopra richiamato, anche tenendo conto delle osservazioni che l'OIV ha specificatamente avanzato e che sono state sopra riassunte, l'OIV ritiene che il SMVP del CREA sia stato applicato in modo puntuale così da permettere un ordinato e corretto svolgimento del ciclo della performance.
- ✓ Si rileva che l'impostazione del Piano della performance può ormai essere considerata matura alla luce sia dei suggerimenti che negli anni l'OIV ha fornito, sia dei riscontri ricevuti dal DFP che, tramite i suoi "Brevi report", annualmente ha evidenziato al CREA le criticità e, implicitamente, le aree di miglioramento.
- ✓ Con riferimento ai tempi di svolgimento del ciclo della performance del 2020 l'OIV ha avuto modo di richiamare il CREA sulla necessità che il monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della performance avvenga nei "giusti tempi". Pur pienamente consapevole della situazione certamente eccezionale venutasi a generare nel 2020 anche a seguito della pandemia, l'OIV ritiene sicuramente tardivo l'espletamento del monitoraggio in ottobre così come è accaduto nel 2020. Svolgere il monitoraggio - che per definizione può portare alla modifica di obiettivi, indicatori e target - a ridosso della chiusura dell'esercizio, non permette di discernere se tali modifiche siano necessarie per cause oggettive esterne all'amministrazione o comunque non prevedibili puntualmente, oppure se siano strumentali rispetto alla possibilità di raggiungimento degli obiettivi e, in ultima istanza, alla distribuzione dei premi. È auspicabile, pertanto, che quanto accaduto nel 2020 resti un'eccezione.
- ✓ Con riferimento al ciclo della performance 2021, si osserva che il Piano della performance 2021-2023 del CREA, comprensivo del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), è stato approvato con delibera del CdA prot. n. 0029588 del 30 marzo 2021. Il Piano è stato pubblicato sul sito del CREA, nella sezione Amministrazione trasparente (<https://www.crea.gov.it/piano-della-performance>) e sul Portale della Performance (<https://www.performance.gov.it/pa/63>) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

- ✓ In ordine all'attuazione della trasparenza "normativa" l'ente è sostanzialmente *compliance* alle previsioni di cui alla delibera ANAC n. 141 del 27 febbraio 2019. Peraltro, si auspica, per il futuro, una sempre maggiore tempestività nelle registrazioni.
- ✓ Il Registro delle richieste di accesso, pubblicato correttamente in Amministrazione Trasparente, è suddiviso per le tre tipologie normativamente previste: accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato, come espressamente previsto da ANAC. Peraltro, lo stesso non evidenzia la "motivazione" elemento strutturalmente essenziale dei provvedimenti adottati, quantomeno per quelli di diniego; come previsto dalla circ. n. 2 della Funzione pubblica del 2017.
- ✓ Da ultimo si richiamano le disposizioni tecniche AGID del 16/07/2019 per favorire il dialogo del registro degli accessi con i sistemi di protocollazione delle amministrazioni pubbliche.
- ✓ Complessivamente si ritiene che l'impostazione generale dell'area trasparenza sia rispondente allo spirito della legge e di facile fruibilità. In questo quadro si raccomanda una maggiore tempestività nell'aggiornamento delle richieste di accesso come richiesto da ANAC.
- ✓ Quanto invece all'anticorruzione, si rileva come il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) appare formalmente conforme alla norma generale e dalle successive indicazioni ANAC con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ed agli allegati relativi. In particolare, si rileva come sia stato curato con buon livello di dettaglio l'ambito di operatività di quelle che sono considerate le aree a maggior esposizione al rischio corruzione con individuazione di possibili misure di contenimento. Sono state invece avviate le analisi concernenti le valutazioni di contesto (SWOT Analysis), distinguendo - partitamente - elementi positivi e negativi relativi all'ambito esterno ed interno. In ragione di ciò si ritiene che tali elementi di conoscenza debbano diventare oggetto di informativa agli organi dell'ente affinché gli stessi possano tenerne conto al fine di predisporre sia le linee strategiche sia la programmazione annuale,
- ✓ Gli stessi elementi informativi potranno, altresì avviare un processo di graduale avvicinamento tra previsioni normative e prassi attuative riguardo al contesto generale di prevenzione della *mala gestio* e della trasparenza nell'ente anche modificando ed aggiornando, in fase attuativa e proprio in ragione dell'obbligatorietà normativa sostanziale delle deliberazioni ANAC, gli obiettivi operativi interni deliberati nel corrente anno.
- ✓ In questo quadro potrebbe essere utile anche valutare la possibilità di una rivisitazione operativa del sistema dei controlli interni.

4. Prospettive di miglioramento e conclusioni

L'OIV valuta positivamente i progressivi miglioramenti introdotti nel SMVP – che in parte corrispondono a quanto in più riprese suggerito dal medesimo OIV - e ritiene che aprano prospettive positive per un funzionamento dei sistemi di controllo interno ancora più efficace. Naturalmente, l'efficacia di alcune di queste innovazioni sarà valutata quando, nei prossimi esercizi, sarà oggetto di rendicontazione. Non si può fare a meno di notare che il percorso di affinamento del SMVP è maturato in un periodo molto particolare della vita dell'ente, nell'anno 2019, e quindi, anche in ragione della pandemia in essere, nel 2020 e ciò, lo ribadiamo, va a merito dell'ente medesimo. Tutto quanto accaduto, pur avendo generato alcuni rallentamenti, non ha inciso sul progressivo avanzamento dei sistemi di misurazione e di controllo.

Fermo restando quanto sopra espresso, si ritiene necessario fornire taluni contributi per ulteriori e possibili affinamenti e miglioramenti dei sistemi oggetto di questa Relazione.

- Il raccordo fra i diversi strumenti di programmazione deve essere ulteriormente rafforzato. Ciò sia sotto il profilo economico-finanziario che con riferimento ai temi della trasparenza e delle iniziative volte a contenere il rischio di verificarsi di fenomeni corruttivi.
- In particolare, rappresenta ancora un obiettivo l'esplicitazione metodologica seguita riguardo ai rischi dal CREA per la loro quantificazione "al lordo" accompagnando tale stima con le corrispondenti azioni di "mitigans" ed il loro impatto, e le risultanze dei monitoraggi svolti nel tempo per ottenere un rischio netto che sia correttamente conosciuto, valutato e ritenuto accettabile dai vertici del CREA. Detto sistema dev'essere costantemente accompagnato da un piano di monitoraggio, in corso d'anno da inserire nella ordinaria programmazione di *audit*, che permetta di verificare l'efficacia delle misure intraprese, e quindi la variazione del rischio conseguente e la tensione verso la sua riduzione. Allo stato lo strumento pubblicato è pertanto solo parzialmente idoneo per svolgere le funzioni sostanziali assegnategli dalla norma e non completamente adeguato nel fornire indirizzi generali agli organi di governo per l'implementazione del contrasto alla corruzione come obiettivo del Piano, nonché a favorire la diffusione di una cultura della legalità che coinvolga tutti gli operatori e costituisca uno degli strumenti di evoluzione positiva delle politiche organizzative dell'ente. Quindi da un lato è da apprezzare l'inclusione negli obiettivi di Performance del riferimento alle aree ad alto rischio descritte nel PTPCT. Alle stesse debbono però, già in corso d'anno, essere inseriti concreti monitoraggi e le corrispondenti risultanze dovranno essere condivise con il vertice politico dell'ente.
- Sicuramente appare migliore la gestione della trasparenza "normativa" ex d. lgs. n. 33/2013, che sembrerebbe in grado, sostanzialmente, di svolgere le funzioni demandate dalla legge salvo ritardi che progressivamente l'organizzazione dovrà cercare di ridurre. Sempre riguardo alle attività connesse alla trasparenza, peraltro, si suggerisce, sempre di mantenere uno stretto contatto con l'attuazione delle prassi di prevenzione della corruzione di cui la stessa è strumento operativo.
- In generale sia sul versante dell'anticorruzione sia della trasparenza si suggerisce un attento monitoraggio dell'evoluzione della specifica normativa di settore, ma anche di valutare la possibilità di fornire agli uffici deputati anche un adeguato supporto tecnologico e di personale che consenta la messa a punto ed il successivo monitoraggio e miglioramento del sistema prevedendo anche corsi specialistici per gli addetti ai controlli.
- L'adozione di ulteriori strumenti per rilevare il grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni al CREA, in relazione alle attività e ai servizi erogati continua ad essere urgente. È questo uno dei "temi" sui quali - nel corso del tempo - più volte è tornato l'OIV del CREA prendendo spunto da quanto l'ordinamento e poi anche il SMVP dell'ente chiaramente indicano. Si ribadisce, fra l'altro, che l'art 7, comma 2, lettera c) del d. lgs. 27 ottobre 2009, n.150 come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 prevede che la misurazione e la valutazione della performance è svolta anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione. Quanto appena richiamato, consente di porre l'accento anche in questa Relazione, come in quella dell'anno precedente, sulla circostanza, sicuramente significativa dal punto di vista della misurazione e valutazione della performance a livello di amministrazione nel suo complesso, che il CREA ha scelto di assegnare un "peso" alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza. Tuttavia, questa strada è stata appena imboccata e deve essere percorsa con sempre maggiore energia. Ricordiamo che l'art. 19 bis del d. lgs. 27 ottobre 2009, n.150 come modificato dal d. lgs. 25 maggio 2017, n. 74, individua l'OIV quale possibile

interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato “il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati”; inoltre è demandata all’OIV la verifica dell’effettiva adozione dei sistemi di rilevazione ed impone al medesimo Organismo di tener conto dei risultati sia ai fini della valutazione della performance organizzativa dell’amministrazione e sia, in particolare, ai fini della validazione della Relazione annuale sulla performance.

- L’OIV ricorda la recente (novembre 2019) pubblicazione da parte del DFP delle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il documento è di sicuro ausilio per rafforzare ulteriormente nel SMVP del CREA l’importanza della valutazione espressa dagli utenti sia esterni sia interni (su questi ultimi, come ricordato in precedenza, l’OIV è in attesa di ricevere le proposte di aggiornamento del SMVP). D’altro canto, “la valutazione partecipativa è una forma di valutazione della performance che avviene nell’ambito di un rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini, coinvolge non solo gli utenti esterni ma anche quelli interni e comprende diversi ambiti e strumenti.” Pertanto, l’OIV auspica che il peso attribuito alla misura del grado di soddisfazione dell’utenza – esterna - (attualmente pari al 10%) nell’ambito della performance organizzativa a livello di ente possa accrescersi nel tempo.
- Una più estesa valutazione partecipativa è la premessa migliore anche per aumentare la visibilità all’esterno di alcune competenze scientifiche del CREA e, auspicabilmente, per accrescere e differenziare ulteriormente le sue fonti di finanziamento.
- L’OIV rileva che il CREA non si è ancora dotato di un completo sistema per il controllo della gestione e, in particolare, di un sistema di contabilità economico-analitica per centri di costo/ricavo. Naturalmente, il presupposto logico e tecnico dell’introduzione dello strumento contabile sopra richiamato è l’avvio della contabilità a base economico-patrimoniale. Pertanto, l’OIV ribadisce quanto già osservato nella sua Relazione del 2017, del 2018 e del 2019. Nell’ottica di miglioramento continuo, dall’analisi della situazione attuale, emerge la necessità per il CREA di dotarsi di “sistemi di contabilità economico-patrimoniale se non per attività (ABC) almeno per il controllo analitico della spesa per “centri di costo”, ai sensi di quanto previsto dall’art. 10 del d. lgs. 25 novembre 2016, n. 218, recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”. Questo renderebbe più efficaci le azioni previste nel nuovo SMVP, di cui si è dotato il CREA che, nel paragrafo 8 ha già delineato importanti punti su cui operare per favorire il raccordo con i sistemi di controllo interno. Attraverso il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica potrà essere definita l’allocazione delle risorse per centro di responsabilità da collegare agli obiettivi, nell’ambito del ciclo della gestione della performance, ai sensi dell’art. 4 c.2 lett. b) del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 come modificato dal d. lgs 25 maggio 2017, n. 74. Sarà possibile, inoltre, attuare pienamente la *mission* che il legislatore ha definito puntualmente per il controllo di gestione nell’art. 4 del d. lgs. 286 del 30 luglio 1999 e ss.mm.ii., per la misurazione dell’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa allocando anche sui singoli progetti i relativi costi amministrativi di competenza.
- L’OIV sollecita di nuovo l’amministrazione ad ampliare le opzioni di premialità effettivamente utilizzate. In particolare, suggerisce l’opportunità di avviare tale ampliamento cominciando a considerare l’accesso a percorsi di alta formazione.
- Anche in considerazione del protrarsi degli effetti della crisi pandemica e in vista del consolidarsi di modalità “innovative” nell’organizzazione del lavoro, si suggerisce di porre una particolare attenzione alla formazione. Mancando serie storiche riguardanti le percentuali di personale formato negli anni - che costituirebbero la baseline sulla quale definire le percentuali di incremento per il triennio 2021-2023 – il CREA deve

avere una sua propria consapevolezza degli ambiti sui quali è necessario intervenire per un generale miglioramento organizzativo e, quindi, nel caso specifico, individuare obiettivi sulla formazione del personale rispetto a tematiche ben specificate.

- I set di informazioni riferiti agli “indicatori comuni” devono essere ampliati.
- Si suggerisce che i contenuti del Piano della performance e del POLA siano totalmente allineati non solo rispetto ai dati, ma anche in termini concettuali. Il Piano, infatti, potrebbe contenere obiettivi da riferire ad aspetti evidenziati nel POLA come necessari per una sua efficace attuazione, come ad esempio la necessità di adeguamento delle attrezzature informatiche o di predisporre una formazione adeguata del personale, oppure la previsione di risparmi energetici o di occupazione degli spazi. Pertanto, oltre all’allineamento informativo, deve essere fatto lo sforzo di individuare obiettivi e indicatori che creino una continuità tra i due documenti.
- Le nuove modalità di organizzazione del lavoro e la peculiare conformazione organizzativa del CREA (amministrazione centrale e autorevoli centri di ricerca dislocati su tutto il territorio nazionale) devono indurre – ai fini del rafforzamento della performance dell’amministrazione nel suo complesso e di quella delle strutture organizzative – a rafforzare, e se necessario a rivedere, i meccanismi operativi della governance dell’Ente al fine di contrastare efficacemente la tendenza a considerare l’Amministrazione centrale come un’entità separata dai 12 Centri di ricerca. In tal senso, l’OIV, pur consapevole che si tratta di una “caratteristica” propria anche di altre amministrazioni con strutture e finalità simili e nelle quali tendono a prevalere “logiche di specificità” giustificate dalla natura scientifica o fortemente specializzata delle attività poste in essere nelle strutture periferiche, ritiene che il CREA possa agire per contenere questa sorta di “tendenza naturale” proprio a partire dalle modalità di definizione dei contenuti del Piano della performance.

Sarà cura dell’OIV verificare la corretta e piena applicazione del complesso delle “regole” che il CREA si è dato con il SMVP nonché delle linee-guida o altre indicazioni che dovessero essere prodotte dal DFP.