



## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

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

**ANNO 2021**

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

*Approvata dall'OIV in data 10 maggio 2022*

#### **Sommario**

- |  |               |
|--|---------------|
| <b>1. Premessa</b>   | <b>pag. 1</b> |
| <b>2. I principali accadimenti del 2021</b>  | <b>pag. 1</b> |
| <b>3. Lo stato dell'arte della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni del CREA</b> | <b>pag. 3</b> |
| <b>4. Prospettive di miglioramento e conclusioni</b>   | <b>pag. 7</b> |

## **1. Premessa**

Il documento si riferisce all'anno 2021 ed 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 2021 con riferimento alle materie oggetto di questa Relazione; di seguito (paragrafo 3) saranno esposte, 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 2021**

Il 2021 ha certamente rappresentato per il CREA un anno "particolare" caratterizzato da due eventi principali: il primo è stato il protrarsi dell'emergenza Coronavirus che ha interessato tutto il Paese ed ha avuto significativi riflessi sulle modalità organizzative del lavoro; il secondo evento particolarmente significativo è stato il completamento – avviato a novembre 2020 con la nomina del nuovo Direttore Generale Dr. Stefano Vaccari - della struttura di governance.

Quanto agli effetti del protrarsi dell'emergenza Coronavirus, il CREA, nel corso del 2021, si è prontamente adeguato a quanto progressivamente definito dalle disposizioni normative statali in materia di "lavoro agile". In particolare, si segnala che il CREA ha disciplinato l'ordinario svolgimento del lavoro agile con il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), definendo modalità e bozza di accordo individuale in accordo con le organizzazioni sindacali. In particolare, ciascun Dirigente di Ufficio e Direttore di Centro ha organizzato la "propria" struttura organizzativa, programmando senza alcun vincolo le percentuali di lavoro agile del personale in modo tale da garantire il regolare, efficiente ed efficace svolgimento delle attività, nonché l'erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Ciò, evidentemente, ha avuto anche effetti sulla modalità di valutazione dell'apporto dei singoli al conseguimento degli obiettivi delle singole strutture organizzative. In altra parte di questa Relazione se ne evidenzieranno gli effetti.

Quanto al completamento della struttura di governance, si ricorda anzitutto che la gestione commissariale, iniziata con la nomina del Cons. Gian Luca Calvi con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 aprile 2019 quale Commissario straordinario del CREA, è terminata con l'insediamento del nuovo presidente del CREA, il Professore Carlo Gaudio che è stato nominato per un quadriennio Presidente del CREA con decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2020. Il provvedimento è stato registrato alla Corte dei conti in data 22 gennaio 2021. Successivamente, il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, con proprio decreto, in data 30 gennaio 2021 ha individuato le persone che, insieme al Presidente Prof. Gaudio, costituiranno il Consiglio di amministrazione del CREA per il successivo quadriennio. Le persone nominate dal Ministro, in carica dal 15 febbraio 2021, sono: Prof.ssa Stefania De Pascale, Prof. Alberto Basset, Ass. Enrica Onorati, Dott. Domenico Perrone.

Nel corso del 2021 anche l'OIV del CREA ha registrato un rinnovamento significativo del quale bisogna dare conto. In particolare, scadendo l'incarico della dott.ssa Daniela Di Marcello e del Dott. Alessandro Pastorelli il 21 giugno 2021, per consentire all'OIV di continuare ad operare in forma collegiale e completare le attività di cui al ciclo della performance 2020, il CREA ha fatto ricorso all'istituto della *prorogatio* consentendo al dott. Pastorelli e alla dott.ssa Di Marcello di continuare ad esercitare le loro funzioni per ulteriori 45 giorni, successivi alla scadenza del loro mandato, secondo quanto disposto dall'ANAC

nella FAQ 1.10. Per tali ragioni, con delibera n. 60 del 14 giugno 2021 il Consiglio di amministrazione del CREA ha prorogato l'incarico dei componenti dell'OIV fino alla conclusione della procedura per la nomina dei nuovi componenti (indetta il 12 maggio 2021) e comunque non oltre 45 giorni dalla data di scadenza del loro mandato.

Conseguentemente, nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2021 e il 5 agosto 2021 la composizione dell'OIV del CREA è stata la seguente: Prof. Riccardo Mussari (Presidente), Dr.ssa Daniela Di Marcello e Dr. Alessandro Pastorelli (altri componenti). In tale composizione, l'OIV ha svolto regolarmente le proprie attività, operando in modalità telematica, adempiendo agli obblighi di legge e mantenendo la tradizionale intensa collaborazione con la Struttura Tecnica Permanente (STP) e con il Direttore generale Dott. Vaccari. L'ultima riunione dell'OIV nella composizione sopra ricordata si è svolta il 28 giugno 2021.

Come già richiamato, in data 12 maggio 2021 con decreto del Direttore Generale si è provveduto a indire la Procedura selettiva pubblica finalizzata all'acquisizione di manifestazioni di interesse per la nomina di due componenti dell'OIV del CREA. All'esito della procedura selettiva, il Consiglio di amministrazione del CREA, con la delibera n. 87 del 15 settembre 2021, ha nominato l'Avv. Edoardo Polacco e la Dr.ssa Anna Sirica, per una durata di tre anni, quali componenti dell'OIV del CREA. Pertanto, attualmente l'OIV del CREA risulta così composto: Prof. Riccardo Mussari (Presidente); Dott.ssa Anna Sirica e Avv. Edoardo Polacco (altri componenti). La prima riunione dell'OIV nella nuova composizione si è svolta il 6 ottobre 2021.

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 nel 2021 secondo quanto previsto dalla normativa.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione assunta nella seduta del 30 marzo 2021 si è proceduto all'Approvazione del Piano della performance 2021-2023, contenente in allegato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Con Decreto del Presidente del CREA del 19 marzo 2021 è stato approvato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Decreto è stato successivamente ratificato con Delibera del Consiglio di amministrazione assunta nella seduta del 29 marzo 2021. Con Delibera n. 76/2021 del Consiglio di Amministrazione assunta nella seduta del 21 luglio 2021 (Verbale n. 7/2021 - Prot. n. 73649 del 02 agosto 2021) si è provveduto a modificare il Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione centrale con conseguente previsione dell'istituzione di un nuovo Ufficio di livello dirigenziale a supporto dei Centri per le attività agricole, mirato a valorizzare il patrimonio agrario dell'Ente in funzione della ricerca e della salvaguardia della biodiversità, in grado di fornire una visione d'insieme delle problematiche legate alla gestione delle aziende agrarie nonché di evitare di disperdere le peculiarità presenti nelle decine e decine di strutture di coltivazione ed allevamento.

Con proprio decreto del 24/06/2021 (prot. 0060964) il Presidente del CREA ha approvato la Relazione sulla performance del CREA per l'anno 2020.

Con Delibera 74/2021 il Consiglio di amministrazione del CREA nella seduta del 21 luglio 2021 ha ratificato il decreto del Presidente del CREA del 24/06/2021 (prot. 0060964) con il quale aveva approvato la Relazione sulla performance del CREA per l'anno 2020.

L'OIV, durante la riunione del 28 giugno 2021, ha validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2020 e ha firmato il Documento di attestazione sugli obblighi di pubblicazione. Successivamente, durante la riunione del 6 ottobre 2021, l'OIV è stato aggiornato sulle attività di monitoraggio sugli obiettivi strategici e operativi riguardo il Piano della performance 2021-2023, 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.

La STP ha informato l'OIV che nel periodo tra luglio e settembre 2021 ha effettuato il monitoraggio degli obiettivi sia strategici che operativi, quest'ultimi assegnati ai Centri di ricerca e agli Uffici. Le attività si sono concluse entro i termini previsti dal SMVP, con le prese d'atto dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici sulle modifiche concertate con il Direttore generale.

Nella seduta del 6 ottobre 2021 la RPCT del CREA, dott.ssa Fiorella Pitocchi, ha esposto i punti salienti della corrispondenza con ANAC (nota ANAC - prot. 0087876 del 27-09-2021) in merito al rilievo fatto al CREA sulla mancata pubblicazione dei criteri di valutazione sia dei bandi di concorso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, sia delle procedure interne. Con nota CREA prot. 0074519 del 4 agosto 2021, il RPCT ha risposto ad ANAC riepilogando le risposte ricevute dall'Ufficio Reclutamento, responsabile della pubblicazione dei criteri di valutazione, che dimostra di aver provveduto alla pubblicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 in riferimento alle procedure di concorso. In merito alla pubblicazione dei criteri di valutazione delle procedure interne, invece, ha ritenuto non applicabile l'obbligo di pubblicazione, in quanto si tratta di procedure per lo sviluppo professionale del personale di ruolo dell'Ente. L'Ufficio Reclutamento, inoltre, in merito alle procedure concorsuali pubbliche, ha comunicato che l'Ente, per dare seguito a quanto previsto dalla delibera dell'ANAC n. 1310 del 20161, non solo ha adottato diverse circolari in materia ma, nelle sezioni dedicate alle procedure di concorso, ha realizzato una funzionalità per l'inserimento degli stralci dei verbali dedicati alla definizione dei criteri di valutazione. ANAC, con successiva nota (protocollo CREA n. 0087876 del 27 settembre 2021), ha risposto di aver preso atto di quanto affermato dal CREA e che, in merito alla non obbligatorietà di pubblicare i criteri di valutazione delle procedure interne, è stato investito altro ufficio dell'ANAC stessa che dovrà pronunciarsi.

Con Delibera n. 145/2021 assunta nella seduta del 15 dicembre 2021 il Consiglio di amministrazione del CREA ha proceduto all'approvazione del Piano per la parità di genere - Gender equality plan (GEP) del CREA per il triennio 2022-2024.

Con Delibera n. 144/2021 assunta nella seduta del 15 dicembre 2021 (Verbale n. 11/2021) il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere vincolante espresso dall'OIV nella riunione del 29 novembre 2021 e trasmesso al Consiglio di Amministrazione con nota prot. 0114217 del 2 dicembre 2021, ha approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA.

Resta, infine, da rammentare che Nel dicembre 2021 si è provveduto al trasferimento degli uffici dell'Amministrazione centrale, in atto. Entro il mese di dicembre del corrente anno, infatti, i due stabili di Via Po, 14 dovranno essere restituiti ai proprietari e i vertici dell'Ente hanno stabilito, anche ai fini di un contenimento della spesa, di spostare gli uffici in alcune sedi di proprietà del CREA, presenti nel comune di Roma (Delibera CdA n. 39/2021 e Decreto del Direttore generale prot. 92760/2021). Gli immobili che ospiteranno gli uffici si trovano in: Via della Navicella, n. 2/4; Via Archimede, n. 59; Via Barberini, n. 36; Via Ardeatina, n. 546. Il personale, tuttavia, potrà chiedere poter lavorare anche presso altre sedi del CREA presenti nel territorio della provincia di Roma. Inoltre, con delibera CdA n. 97/2021 è stato stabilito che, a far data dal 1° gennaio 2022, la sede legale dell'Ente è individuata presso l'immobile sito in Via della Navicella n. 2/4.

### **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 Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del CREA.

---

<sup>1</sup> che stabilisce che *"I criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da definirsi ai sensi della normativa vigente, è opportuno siano pubblicati tempestivamente non appena disponibili"*.

Il SMVP del CREA che fu approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 67 del 14 dicembre 2017 è stato significativamente aggiornato nel 2019 e nel corso del 2021. Si ribadisce quanto già richiamato nelle Relazioni degli anni precedenti, ovvero che L'OIV ha partecipato al confronto sulle modifiche da apportare al SMVP ed ha espresso, durante la riunione del 29 novembre 2021, il proprio parere favorevole. Come già richiamato, anche a seguito del confronto sindacale, con Delibera n. 144/2021 assunta nella seduta del 15 dicembre 2021 il Consiglio di amministrazione ha approvato l'aggiornamento del SMVP del CREA, che sarà applicato a partire dall'anno 2021 anche in riferimento alle valutazioni non ancora effettuate relative ad annualità precedenti. Il SMVP del CREA, pubblicato il 23 dicembre 2021 è raggiungibile (<https://www.crea.gov.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>).

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 "considerazione" ha trovato conferma anche in un anno sicuramente caratterizzato dalla conformazione definitiva del nuovo assetto di governance del CREA. Quanto richiamato ci consente di confermare 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 Dipartimento della Funzione Pubblica (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 2021, l'OIV è stato sollecitato ad un confronto su possibili modifiche migliorative del SMVP.

I principali cambiamenti apportati al SMVP sono riassunti di seguito.

- Attualizzazione rispetto al Regolamento di Organizzazione Funzionamento approvato a giugno del 2020 con particolare riguardo all'inclusione della Direzione di supporto e coordinamento (DSC) e delle Segreterie nelle parti del documento relative alla definizione degli obiettivi delle strutture organizzative, degli obiettivi individuali e delle relative attività di valutazione;
- È stato eliminato il periodo di 4 mesi per accedere alla valutazione nel senso che La valutazione della performance delle persone è valutata ai sensi del SMVP indipendentemente dal periodo di lavoro svolto. Pertanto, l'erogazione dei premi, anche quelli non ancora erogati e riferiti ad annualità precedenti, è parametrata in relazione al tempo di servizio svolto e a quanto indicato nel contratto individuale.
- È stato puntualmente chiarito che il monitoraggio potrà essere effettuato anche più volte nel corso dell'anno, nel caso in cui, anche per cause esterne, se ne ravvisi la necessità.
- Con riferimento agli indicatori associati agli obiettivi è stato specificato che a ciascun indicatore è attribuito un peso; la somma dei pesi degli indicatori associati ad un medesimo obiettivo è pari a 100. La ripartizione dei pesi tra gli indicatori dipende dal valore degli stessi nell'ambito dell'obiettivo. Nel caso in cui un obiettivo abbia un solo indicatore il suo peso sarà pari a 100.
- Gli indicatori degli obiettivi strategici, che non è possibile calcolare annualmente, non partecipano, per quell'anno, alla determinazione della performance organizzativa a livello di Ente e il loro peso viene distribuito sugli indicatori appartenenti al medesimo obiettivo, in maniera proporzionale rispetto al peso di

questi ultimi. La stessa metodologia viene applicata anche nel caso in cui vengano annullati degli indicatori in fase di monitoraggio. In questi casi, nella Relazione sulla performance dovranno essere fornite le motivazioni che hanno condotto all'annullamento.

- Parallelamente, nel caso in cui in fase di monitoraggio, venissero annullati degli indicatori il loro peso verrà distribuito sugli indicatori appartenenti allo stesso obiettivo operativo, in maniera proporzionale al peso di questi indicatori. In questo caso, nella Relazione sulla performance dovranno essere fornite le motivazioni che hanno condotto all'annullamento.
- Sempre con riguardo agli indicatori, tenuto conto della documentazione prodotta dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di "Indicatori comuni"<sup>2</sup>, i medesimi potranno essere utilizzati per monitorare l'andamento delle cosiddette "attività di supporto" tipicamente svolte da tutte le amministrazioni.
- Si è prevista la possibilità di organizzare incontri di calibrazione al fine di rendere comparabili i risultati attesi da ciascuna Struttura organizzativa, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.
- Si è provveduto all'inserimento di comportamenti riferiti anche al lavoro in modalità agile; si specifica che Il CREA per l'adozione del lavoro agile in modalità ordinaria ha emanato specifiche disposizioni tenendo conto della normativa di carattere nazionale; in particolare è stata predisposto un accordo che deve essere sottoscritto tra il Direttore del Centro/Dirigente e il dipendente.
- Affinamento della descrizione dei comportamenti attesi relativamente alle competenze dei Dirigenti con particolare attenzione alle competenze digitali e all'ipotesi che parte delle attività siano svolte dai collaboratori in modalità agile.
- Si è prodotta una semplificazione delle fasi di assegnazione degli obiettivi e di conclusione della valutazione, con standardizzazione delle procedure seguite nella fase emergenziale;
- Si è provveduto all'eliminazione dei fac-simile delle schede per l'assegnazione, il monitoraggio e la valutazione degli obiettivi, per rendere il documento più snello.
- Si è prodotta una revisione delle procedure di conciliazione, prevedendo sempre una fase di 2<sup>a</sup> istanza.

L'OIV, in un quadro generale di pieno apprezzamento per le modifiche apportate, che in parte considerevole accolgono indicazioni più volte suggerite dall'OIV stesso, ha espresso qualche riserva in merito alla procedura di conciliazione prevista per i Direttori di Centro e per i Dirigenti degli Uffici afferenti alla Direzione generale per i quali, il nuovo SMVP prevede che, la proposta di riesame (2<sup>a</sup> istanza), debba essere presentata all'OIV. Questo coinvolgimento, pur rintracciandosi soluzioni simili nell'esperienza di altre amministrazioni, ha destato qualche dubbio. Il Presidente dell'OIV, in particolare, ha espresso l'auspicio, qualora l'ipotesi di cui si tratta dovesse effettivamente manifestarsi, che le decisioni dell'OIV siano quanto più possibile "oggettive" e che si fondino su documentazione scritta e dati quantitativi resi disponibili dall'amministrazione limitando l'ipotesi di eventuali audizioni solo nei casi strettamente necessari.

---

<sup>2</sup> *Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle amministrazioni pubbliche – Sperimentazione 2019, Versione 2.0*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance;

Ulteriori considerazioni riguardanti lo stato dell'arte della misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni del CREA sono riassunte, per punti, di seguito.

- ✓ Si rileva che quando ormai l'impostazione del Piano della performance aveva raggiunto uno stadio di piena maturità anche alla luce sia dei suggerimenti che negli anni l'OIV ha fornito e l'amministrazione aveva fatto propri, sia dei riscontri ricevuti dal DFP, il legislatore ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Essendo questa relazione concentrata sull'esercizio 2021 e pur avendo regolarmente il CREA approvato il suo PIAO 2022-2024 il 23 marzo 2022 (ovvero prima dell'approvazione della presente Relazione) il "tema" PIAO sarà oggetto di trattazione nella pari Relazione che l'OIV predisporrà per l'esercizio 2022.
- ✓ Con riferimento ai tempi di svolgimento del ciclo della performance l'OIV ha messo spesso, in passato, l'accento sulla necessità che il monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della performance avvenga nei "giusti tempi". Pur in una situazione certamente ancora "non ordinaria" nel 2021, l'OIV apprezza che i tempi del monitoraggio sono tornati ad essere rispettosi (rispetto a quanto era invece accaduto nel 2020) dei termini previsti nel SMVP.
- ✓ Con riferimento al ciclo della performance 2022, si specifica che con Delibera n. 17-2022 assunta nella seduta del 16 marzo 2022 del Consiglio di Amministrazione del CREA ha approvato il PIAO 2022-2024. Il Piano è stato pubblicato sul sito del CREA, nella sezione Amministrazione trasparente e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. (<https://www.crea.gov.it/piano-della-performance>).
- ✓ In ordine all'attuazione della trasparenza "normativa" l'ente è sostanzialmente *compliance* alle indicazioni di ANAC.
- ✓ 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.
- ✓ Complessivamente si ritiene che l'impostazione generale dell'area trasparenza sia rispondente allo spirito della legge e di facile fruibilità. In questo quadro si continua a raccomandare la massima tempestività nell'aggiornamento delle richieste di accesso come richiesto da ANAC e il costante monitoraggio dei flussi informativi.
- ✓ 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 alle successive indicazioni ANAC, con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione ed agli allegati relativi. Come già osservato nella Relazione dell'anno 2020, 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.
- ✓ Si rileva che tra gli obiettivi strategici individuati nel Piano della Performance 2021-2023 compare anche la materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Infatti, all'interno dell'Area Prioritaria: "Miglioramento dei processi gestionali" è previsto l'Obiettivo strategico "Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione".

#### 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 continuo percorso di affinamento del SMVP va a merito dell'ente medesimo e testimonia l'attenzione e la sensibilità per le tematiche relative alla misurazione e alla valutazione della performance che hanno mostrato sia il nuovo organo d'indirizzo politico-amministrativo sia il Direttore generale.

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

- ✓ Sarà cruciale verificare l'effettivo grado di integrazione fra le varie e numerose "componenti" che costituiscono il PIAO. È ben noto che nonostante il parere favorevole, il Consiglio di Stato nelle adunanze dell'8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022 ha sottolineato anche la necessità di apportare correzioni e modifiche all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo che punti alla semplificazione per le amministrazioni.
- ✓ Si ribadisce l'importanza di 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.
- ✓ 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 ribadisce ancora una volta l'importanza delle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche pubblicate dal DFP. Il documento è di sicuro ausilio per rafforzare ulteriormente nel SMVP del CREA l'importanza della valutazione espressa dagli utenti sia esterni sia interni. 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.
- ✓ Sempre in merito al tema della *customer satisfaction*, ha rappresentato una criticità rilevata nel 2021 la circostanza che, a fronte di un risultato dall'indice medio di soddisfazione pari a 4,68 (su una scala che va da 1 a 5) era stato previsto di assegnare punteggio "4" già se il risultato fosse stato maggiore di 3.
- ✓ Si rileva inoltre che, essendo la valutazione della *customer satisfaction* una componente della performance organizzativa a livello di ente, il numero dei questionari deve essere adeguato (certamente maggiore dei 128 considerati l'anno passato) tenuto conto delle dimensioni del CREA e dell'ampia tipologia delle attività di servizio che offre sul mercato. L'OIV indica, quindi, che il CREA deve adottare nuove strategie per l'acquisizione di un maggior numero di questionari e, più in generale, deve ampliare le modalità di applicazione della valutazione partecipativa.
- ✓ 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, del 2019 e del 2020. 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 nell'aggiornato 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.
- ✓ 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.
- ✓ A livello generale, l'analisi della performance conseguita nel 2020 – con riferimento agli obiettivi strategici - ha messo in evidenza un elevato numero di “casi” nei quali il punteggio da assegnare è risultato “4”, corrispondente a “risultato superiore alle attese”. Questo quadro, dal punto di vista metodologico, merita una riflessione critica, poiché facilmente si evince, come già molte volte l'OIV ha rilevato, che il CREA ha programmato target troppo prudenziali. Non sono mancati casi, in cui i risultati conseguiti effettivamente sono stati molto superiori rispetto ai target. Stante questa situazione, l'OIV richiama il CREA ad una maggiore attenzione nella programmazione, ad individuare obiettivi che siano realmente sfidanti, indicatori che possano essere misurati con certezza e target commisurati ai risultati da raggiungere.
- ✓ L'OIV, ritenendo che il concetto stesso di “punteggio 4 = risultato superiore alle attese” dovrebbe richiedere un impegno molto oltre il “normale”, invita a valutare l'opportunità di specificare meglio il significato del punteggio 4 nel SMVP.
- ✓ 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.