



Relazione sulla Performance - anno 2024 -

Presentazione

La presente “Relazione sulla performance”, redatta in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74¹, conclude il Ciclo di gestione della performance del CREA per l’anno 2024.

La Relazione, in accordo con il dettato normativo, evidenzia, a consuntivo, i risultati ottenuti con l’attuazione degli obiettivi di performance indicati nella Sottosezione 2.2 Performance del [PIAO 2024-2026](#) approvato con Decreto del Commissario straordinario prot. 0015768 del 26 febbraio 2024.

Nella Relazione sono state indicate anche le variazioni, riguardanti gli obiettivi e gli indicatori, effettuate in fase di monitoraggio. L’art. 6 del D.Lgs. 150/2009 prescrive, infatti, che tali variazioni siano inserite nella Relazione e siano valutate dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai fini della validazione della stessa.

Si evidenzia che nella definizione degli obiettivi strategici, nell’ottica di integrare i diversi documenti di programmazione, sono state considerate, anche per l’anno 2024, le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nel Gender Equality Plan (GEP). Per verificare l’effettiva realizzazione di quanto indicato nei due piani, gli stessi sono stati oggetto di un monitoraggio specifico finalizzato alla verifica dell’effettivo svolgimento delle attività previste.

Tutte le attività di misurazione e valutazione delle performance, riferite agli obiettivi riportati nel PIAO 2024, sono state realizzate tenendo conto delle indicazioni metodologiche contenute nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA \(SMVP\)](#), approvato con Delibera del CdA n. 144-2021 assunta nella seduta del 15 dicembre 2021.

Nel mese di settembre 2024, in accordo con il SMVP, è stato avviato il monitoraggio di tutti gli obiettivi previsti nel Piano, verificandone la possibilità di realizzazione.

Nella stesura del presente documento sono state assorbite le finalità espresse nelle [Linee guida per la Relazione annuale sulla performance](#), del Dipartimento della Funzione Pubblica (DPF), pubblicate a novembre 2018 (Linee Guida n. 3/2018). In esse viene affermato che la Relazione deve essere:

- uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l’amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell’anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- uno strumento di accountability attraverso il quale l’amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

La Relazione, quindi, è stata organizzata in 5 capitoli, sulla base dei suggerimenti proposti dalle Linee Guida.

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, delle Segreterie, del Direttore generale, dei Direttori dei Centri, dei Dirigenti delle Direzioni generali e dei Dirigenti degli Uffici.

Nel secondo capitolo, **Analisi del contesto e delle risorse**, viene fornito un quadro sintetico sul CREA a sulla sua organizzazione e sullo stato delle risorse umane.

Nei capitoli centrali, **Misurazione e valutazione della performance organizzativa e Misurazione e valutazione della performance individuale**, sono riepilogati i risultati conseguiti nel 2024 in riferimento ai singoli obiettivi strategici e operativi. Viene inoltre presentata la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente (Obiettivi strategici e *Customer satisfaction*), delle singole Strutture organizzative, nonché la valutazione della performance complessiva individuale del Direttore generale, dei Dirigenti delle Direzioni generali, dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici.

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

Nell'ultimo capitolo, **Il processo di misurazione e valutazione**, sono state sintetizzate le modalità con le quali, nel corso dell'anno, 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 2024 e le risultanze delle attività di monitoraggio.

Indice

1. Sintesi dei risultati	1
2. Analisi del contesto e delle risorse	9
Mandato istituzionale e governance	9
Organizzazione dell'Ente nel 2024	10
Personale del CREA	11
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	14
Gli obiettivi strategici	14
Customer satisfaction e valutazione partecipativa.....	21
Obiettivi operativi della Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e della Direzione Tecnico Scientifica (DTS).....	21
Gli obiettivi operativi	22
Obiettivi operativi dei Centri di ricerca	23
4. Misurazione e valutazione della performance individuale	35
5. Il processo di misurazione e valutazione	40
Monitoraggio	40
Misurazione	45
Valutazione	45
Appendici	47
Bilancio di genere.....	48
Riduzione dei tempi di pagamento.....	57
ALLEGATI.....	58

Allegato 1 - CREA_Valutazione 2024

Allegato 2 - DSA_Valutazione 2024

Allegato 3 - DTS_Valutazione 2024

Allegato 4 - Centri_Valutazione 2024

Allegato 5 - Uffici_Valutazione 2024

Allegato 6 - Segreterie_Valutazione 2024

Allegato 7 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2024

Allegato 8 - Direttori Centri_Valutazione 2024

Allegato 9 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2024

Allegato 10 - Uffici_Monitoraggio 2024

Allegato 11 - Centri_Monitoraggio 2024

Allegato 12 - CREA_Monitoraggio 2024

1. Sintesi dei risultati

CREA: un colpo d'occhio sull'anno 2024

Indicatori fondamentali	Risultati conseguiti nell'anno 2024	Target
N. articoli scientifici pubblicati su riviste internazionali prestigiose in rapporto al n. dei ricercatori e tecnologi	0,939	0,995 (Media del quinquennio 2018- 2023)
Entrate non derivanti da progetti (€)	3.976.686,25	€ 3.948.501 (Media del quinquennio 2019- 2023)
N. progetti finanziati dalla Commissione Europea (Horizon 2020 e Horizon Europe) attivi nel 2024	77	44 (Media del triennio 2021-2023)
N. eventi "rilevanti" programmati e realizzati dai Centri di ricerca	>24	24 (considerati 2 eventi rilevanti per ciascuno dei 12 Centri)
N. brevetti, privative vegetali, iscrizioni a registri varietali e schede risultato	98	36 (considerata una media di 3 titoli per ogni Centro di ricerca)
% brevetti valorizzati rispetto ai brevetti in portafoglio	53%	52% (Media del quinquennio 2019-2023)
% privative vegetali valorizzate rispetto alle privative in portafoglio	75%	Anno 2024 = 72% (Media del quinquennio 2019-2023)
N. interventi formativi e informativi previsti nel "Piano della formazione"	66	53 (Media del triennio 2021-2023)
Customer satisfaction	4,61 Scala da 1 a 5	3,5 su una scala da 1 a 5

Nella tabella sono evidenziati i principali risultati conseguiti nell'anno 2024 confrontati con i loro target che, nella quasi totalità dei casi sono stati determinati come media dei risultati raggiunti negli anni precedenti. **Nelle caselle con sfondo verde sono riportati i risultati che hanno raggiunto o superato il target.** Le caselle con sfondo azzurro riportano i risultati delle indagini di *Customer satisfaction* sui servizi offerti dal CREA e sugli eventi divulgativi organizzati.

In riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2024, di seguito si riportano informazioni di sintesi sulla valutazione:

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

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 e
- ✓ ai risultati della *Customer satisfaction*.

Nella **Tabella 1** viene riportato un quadro di sintesi con le informazioni principali riguardanti il conseguimento degli obiettivi strategici programmati per l'anno 2024. Nello spazio riguardante le **"Scale di valutazione"** è stata colorata in giallo la cella corrispondente al punteggio da riferire al risultato dell'indicatore. Nello spazio riguardante la **"Misurazione e Valutazione dei risultati raggiunti"** sono state colorate in giallo le celle corrispondenti ai punteggi e alla valutazione ponderata (data dal punteggio dell'indicatore per il suo peso).

Il **risultato finale**, dato dalla media dei risultati ottenuti dai singoli obiettivi, è risultato pari a **3,67** (scala da 1 a 4).

Riguardo la ***Customer satisfaction***, nell'anno 2024 si è tenuto conto principalmente del grado di soddisfazione espresso dagli utenti che hanno partecipato agli eventi organizzati dal CREA, oltre a quanto espresso da coloro che hanno usufruito dei servizi erogati dai Centri di ricerca.

In entrambi i casi sono stati utilizzati i sistemi on-line per la raccolta automatizzata delle risposte ai questionari, predisposti dal CREA nel 2022 (per gli eventi) e nel 2023 (per i servizi). Con l'utilizzo di questi sistemi on-line, la procedura per il calcolo della *Customer satisfaction* è stata notevolmente semplificata e resa metodologicamente più robusta.

L'indice medio di soddisfazione per l'anno 2024 è risultato pari a **4,51** su una scala da 1 a 5.

Tabella 1 - Quadro di sintesi riguardante il conseguimento degli obiettivi strategici programmati per l'anno 2024

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2024									
Obiettivo strategico e sua descrizione	Indicatore	Peso	Scala di valutazione				Misurazione e Valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indicatore	Punteggio	Valutazione ponderata
<u>Migliorare la qualità della ricerca.</u> Potenziare la produzione scientifica presente nelle banche dati bibliometriche internazionali	N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai <u>R/T a tempo indeterminato / n. ETP a tempo indeterminato</u> (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)	100%	Risultato superiore a 1,045 (superiore a +5% target, oppure uguale o superiore a 1,5)	Risultato compreso tra 0,995 e 1,045 (compreso tra target e +5% target)	Risultato compreso tra 0,498 e 0,994 (compreso tra -50% target e target -0,001)	Risultato inferiore a 0,498 (inferiore a -50% target)	0,939	2	2
<u>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie.</u> Incrementare le entrate anche sostenendo iniziative in collaborazione con strutture scientifiche nazionali e internazionali	Ammontare delle Entrate senza vincolo di destinazione (Esvd) acquisite dal CREA ad esclusione di quelle derivanti dalle attività di certificazione	50%	Risultato pari o superiore a 3.553.651 (pari o superiore a -10% target)	Risultato compreso tra 3.158.800 e 3.553.650 (compreso tra -20% target e -10,001% target)	Risultato compreso tra 1.974.250 e 3.158.799 (compreso tra -50% target e -20,001% target)	Risultato inferiore a 1.974.250 (inferiore a -50% target)	3.976.686,25	4	4
	Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati dalla Commissione europea	50%	Risultato superiore a 44	Risultato compreso tra 44 e 41	Risultato compreso tra 30 e 40	Risultato inferiore a 30	77 progetti finanziati dalla Commissione europea	4	
<u>Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società.</u>	N. studi, indagini, documenti di policy e pubblicazioni istituzionali	30%	Risultato superiore a 281 (+5% target)	Risultato compreso tra 268 (target) e 281 (+5% target)	Risultato compreso tra 214 (-20% target) 267 (target -1)	Risultato inferiore a 214 (-20% target)	270	3	3,7

Supportare le Amministrazioni pubbliche e private per la programmazione delle politiche e diffondere i risultati della ricerca verso gli stakeholder	N. eventi "rilevanti" programmati e realizzati dai Centri di ricerca. Gli eventi "rilevanti" sono quelli da riferire alle attività caratterizzanti i Centri di ricerca. La loro attuazione deve seguire il protocollo indicato negli obiettivi dei Centri di ricerca	70%	24 eventi rilevanti (avendo seguito tutte le attività del protocollo)	24 eventi rilevanti (senza valorizzazione in termini di terza missione)	12 eventi rilevanti (1 evento per Centro)	Nessun evento		24 eventi rilevanti	4	
<u>Sostenere il trasferimento tecnologico.</u> Incrementare il numero di prodotti della ricerca e la loro valorizzazione presso le imprese	N. prodotti della ricerca - brevetti, - private, - iscrizioni a registri varietali - schede risultato in Monitor	30%	Risultato superiore a 38 (+5 target)	Risultato compreso tra 36 (target) e 38 (+5% target)	Risultato compreso tra 29 (-20% target) e 35 (target - 1)	Risultato inferiore a 29 (-20% target)		98	4	4
	N. brevetti valorizzati / N. brevetti attivi in portafoglio (%)	35%	Risultato superiore a 53% (target + 2%)	Risultato pari a 52% (Target) o 53% (Target + 2%)	Risultato compreso tra 36% (Target - 30%) e 51% (Target - 1)	Risultato inferiore a 36% (Target - 30%)		57	4	
	N. private vegetali valorizzate / N. private in portafoglio (%)	35%	Risultato superiore a 73% (target + 2%)	Risultato pari a 72% (target) o 73% (target + 2%)	Risultato compreso tra 50% (Target - 30%) e 71% e (Target - 1)	Risultato inferiore a 50% (Target - 30%)		75	4	

<u>Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali.</u> Ridefinire i processi anche realizzando flussi documentali tra i diversi sistemi informativi in uso presso il CREA ai fini di una riduzione dei tempi di attuazione e per garantire maggiori livelli di trasparenza	Realizzazione di un sito basato su Intelligenza Artificiale in grado di sintetizzare i contenuti della ricerca. Le fonti sono da indentificare all'interno del sito ufficiale CREA e i tra i portali dei Centri di ricerca Verrà attivato un gruppo di lavoro che in accordo con Microsoft predisporrà un caso d'esempio da portare all'attenzione dell'ente come possibile soluzione per sintetizzare i contenuti della ricerca in modo da renderli fruibili attraverso diversi canali digitali in modalità "pillole".	100%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Fatto	3	3
<u>Migliorare la performance amministrativa.</u> Aumentare il livello di efficienza ed efficacia nella gestione finanziaria e amministrativa	Sistemazione delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo attraverso l'applicativo PASSWEB gestito da INPS	100%	Risultato superiore a 70	Risultato uguale a 70	Risultato inferiore a 70	Non fatto	104	4	4
<u>Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare.</u>	Raccolta dei dati e studio per la realizzazione di un Modulo per la classificazione e la gestione del Patrimonio immobiliare dell'ente nell'ambito della Piattaforma Monitor	100%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre 2024	Non fatto	Fatto	4	4

<u>Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione.</u> Stimolare il personale al rispetto della normativa in tema di trasparenza e anticorruzione anche con una semplificazione delle procedure	Attuazione delle misure a rischio alto e molto alto previste nel PIAO, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	Risultato superiore a 80%	Risultato uguale a 80%	Risultato compreso tra 60% e 79%	Risultato inferiore a 60%	100%	4	4
<u>Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo.</u> Realizzare le azioni previste nel Piano delle Azioni positive (PAP) e nel Gender Equality Plan (GEP)	Realizzazione delle azioni previste nel PAP e nel GEP	100%	Risultato superiore a 75%	Risultato uguale a 75%	Risultato compreso tra 60% e 74%	Risultato inferiore a 60%	86%	4	4
<u>Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale.</u> Realizzare una formazione di qualità per il personale del CREA, anche per adeguarne le competenze all'innovazione organizzativa e alla digitalizzazione	N. interventi formativi e informativi previsti nel "Piano della formazione"	100%	Risultato superiore a 58 (+10% target)	Risultato compreso tra 53 (Target) e 58 (+10% target)	Risultato compreso tra 37 (-30% target) e 52 (target - 1)	Risultato inferiore a 37	66	4	4

Valutazione obiettivi strategici (VOS) 3,67

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 2024. I risultati raggiunti sono riportati, in ordine di sigla, nella **Figura 1**.

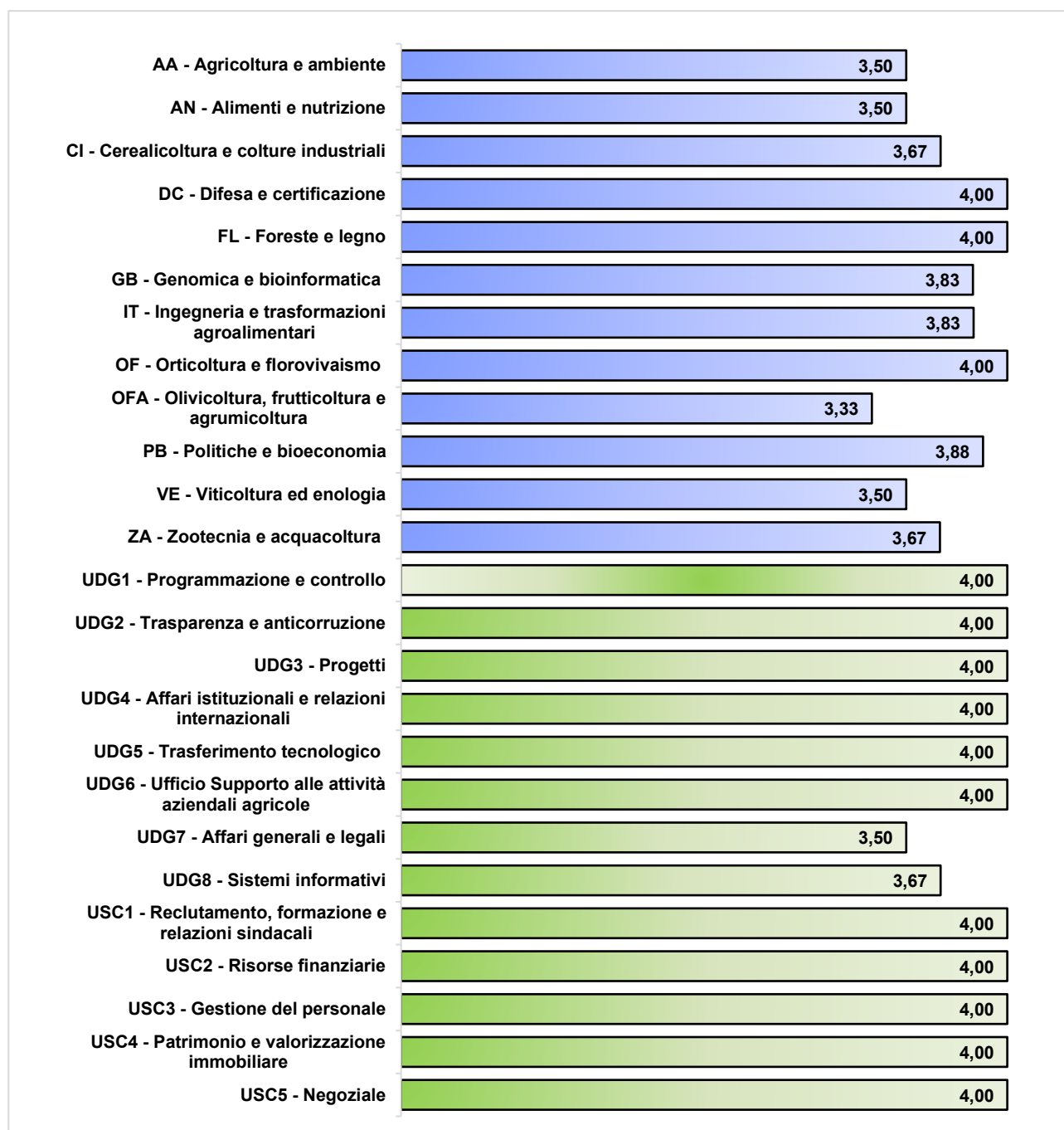


Figura 1 - Valutazione della performance organizzativa riguardante i Centri di ricerca (in azzurro) e gli Uffici dell'Amministrazione centrale (in verde) per l'anno 2024

La performance complessiva individuale dei dipendenti secondo il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA \(SMVP\)](#), tiene conto dei valori 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 dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici dell'amministrazione centrale è riportata, in ordine di sigla, nella **Figura 2**.

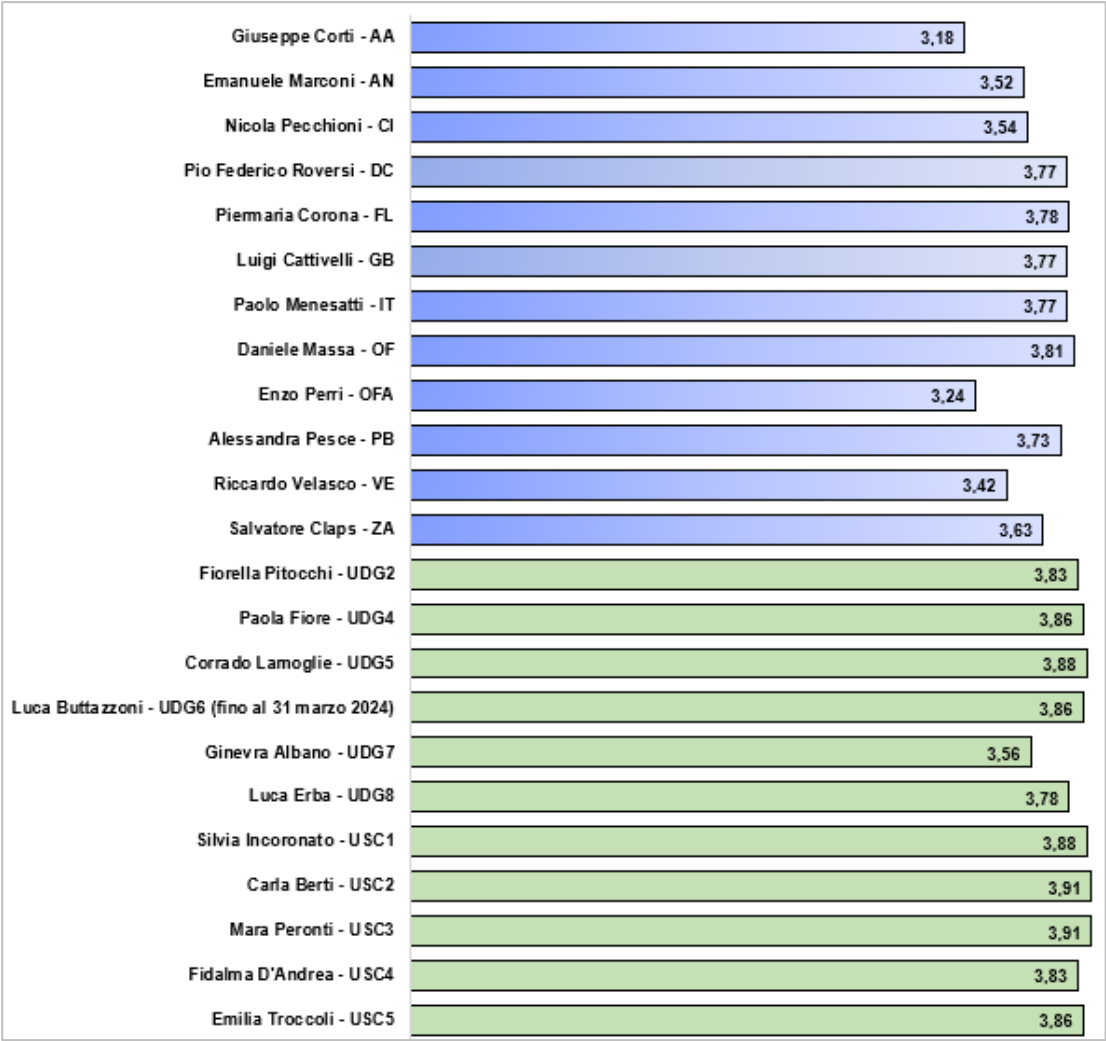


Figura 2 - Valutazione della performance complessiva individuale dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici per l’anno 2024

Il **personale appartenente ai livelli IV-VIII** verrà valutato, in riferimento all’anno 2024, utilizzando il modulo dedicato alla valutazione del personale presente all’interno della banca dati Monitor, tenendo conto delle procedure e delle metriche previste nel SMVP del CREA.

<<<<<<< >>>>>>>

Il punteggi riferiti alla valutazione della:

- performance organizzativa a livello di Ente (obiettivi strategici e *Customer satisfaction*),
- performance organizzativa a livello di Centri e Uffici (obiettivi operativi),
- performance complessiva individuale (Dirigenti, Direttori e personale dei livelli IV-VIII),

in accordo con il SMVP, vengono ricondotti ad una scala di valutazione (**Tabella 2**) 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 2 - Scala di valutazione delle performance

2. Analisi del contesto e delle risorse

Mandato istituzionale e governance

Il CREA, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, è il maggiore ente di ricerca che opera in Italia nei settori agricolo, agroalimentare, agroindustriale, ittico, zootecnico, forestale, della nutrizione umana e degli alimenti, dello sviluppo rurale e dell'economia e politica agraria, posto sotto la vigilanza del Masaf, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

La [storia del CREA](#), più che centocinquantenaria, può essere fatta risalire alle importanti innovazioni introdotte da Camillo Benso Conte di Cavour, primo ministro dell'agricoltura del Regno d'Italia e alla fondazione della rete delle Stazioni sperimentali agrarie.

Il suo assetto attuale è disciplinato dalla Legge 23 dicembre 2014 n.190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) che ha previsto l'incorporazione nel preesistente Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA) dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA). Precedentemente il CRA aveva già acquisito l'Istituto Nazionale di Ricerca per gli Alimenti e la Nutrizione (INRAN) e, ancor prima, erano in esso confluiti gli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria istituiti nel 1967 a seguito della riorganizzazione del sistema delle stazioni sperimentali dell'allora Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (MiPAAF).

Ancora oggi i Centri di ricerca del CREA rappresentano l'interfaccia verso il mondo produttivo per il trasferimento capillare sul territorio dei risultati della ricerca. Per questo fine è fondamentale l'attività di sperimentazione svolta nelle numerose aziende e campi sperimentali (circa 5.000 ha).

Negli anni il complesso delle attività realizzate dal CREA si è ampliato e, attualmente, 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.

L'anno 2024 è stato per il CREA denso di rilevanti cambiamenti, primo fra tutti, la completa ricomposizione della *governance* stabilita con il Decreto legge 22 aprile 2023, n. 44 che, prevedendo specifiche disposizioni in materia di riorganizzazione del CREA, ha disposto, tra l'altro, la decadenza degli organi, del Direttore generale, il contestuale commissariamento e diverse modalità di nomina degli organi.

il Commissario straordinario nominato ha predisposto il nuovo Statuto con il quale sono state introdotti sostanziali modifiche finalizzate a mutare l'assetto organizzativo dell'Ente, a modificare e rafforzare alcune funzioni in capo agli organi politici e a definire specifiche competenze anche in capo agli organi di gestione.

Oltre ai Piani triennali di attività e le direttive impartite dal Ministero vigilante, il nuovo Statuto 2024 ha introdotto, tra gli atti di pianificazione della attività di ricerca, il "Documento di Visione Strategica decennale" che descrive, con proiezione decennale, la visione e il posizionamento del CREA in ambito nazionale, europeo e internazionale.

Nel 2024, inoltre, sono stati nominati per la durata di quattro anni:

- il Presidente del CREA (DPR del 28 febbraio 2024);
- il Consiglio di amministrazione (Decreto Masaf n. 0141328 del 25 marzo 2024);
- il Consiglio scientifico (Decreto Masaf n. 032632 del 19 luglio 2024);
- Il Direttore generale del CREA (Decreto del Presidente del CREA. n. 0094867 del 30 ottobre 2024).

Il Decreto legge 22 aprile 2023, n. 44 ha determinato per l'anno 2024, il succedersi di tre Direttori Generali:

- Stefano VACCARI - dal 1 gennaio al 11 aprile 2024 (3,5 mesi).
- Laura PROIETTI (*ad interim*) - dal 12 aprile al 31 ottobre 2024 (6,5 mesi).
- Maria Chiara ZAGANELLI - dal 1 novembre al 31 dicembre 2024 (2 mesi).

Questo aspetto viene evidenziato in quanto il SMVP assegna a questa figura compiti molto ampi sia in termini di valutazione degli obiettivi operativi, sia in riferimento ai comportamenti dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici, che oggetto delle presente Relazione.



Di seguito si riporta l'Organizzazione del CREA nel 2024, riferita sia ai Centri di ricerca che all'articolazione dell'Amministrazione centrale.

Organizzazione dell'Ente nel 2024

Il CREA è articolato in dodici Centri di ricerca, presenti con le proprie sedi su tutto il territorio nazionale, e in una Amministrazione centrale, che coordina le attività istituzionali, scientifiche ed amministrative.

I dodici Centri sono suddivisi in **Centri di ricerca tematici** e **Centri di ricerca di filiera**. Ognuno ha una sua specifica missione scientifica ed è organizzato in una o più sedi (**Figura 3**).

Centri di ricerca tematici. Ad essi 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)	Centri di ricerca di filiera. Ad essi 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)
L'Amministrazione centrale è diretta dal Direttore generale ed è articolata in due Direzioni di livello generale: Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e Direzione Tecnico Scientifica (DTS) e in Uffici di livello dirigenziale.	

Figura 3 - Quadro di sintesi dei Centri di ricerca CREA

L'Amministrazione centrale è diretta dal Direttore generale ed è articolata in due Direzioni di livello generale (Direzione dei Servizi Amministrativi e Direzione Tecnico Scientifica) e in Uffici di livello dirigenziale.

Nella **Figura 4** è riportato l'organigramma del CREA, da considerare valido fino al 30 aprile 2025. Infatti, con decreto del Direttore generale prot. 0028218.11-04-2025 vengono assegnati alla

Direzione Tecnico Scientifica l'Ufficio Progetti, l'Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali, l'Ufficio Trasferimento tecnologico e l'Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole.

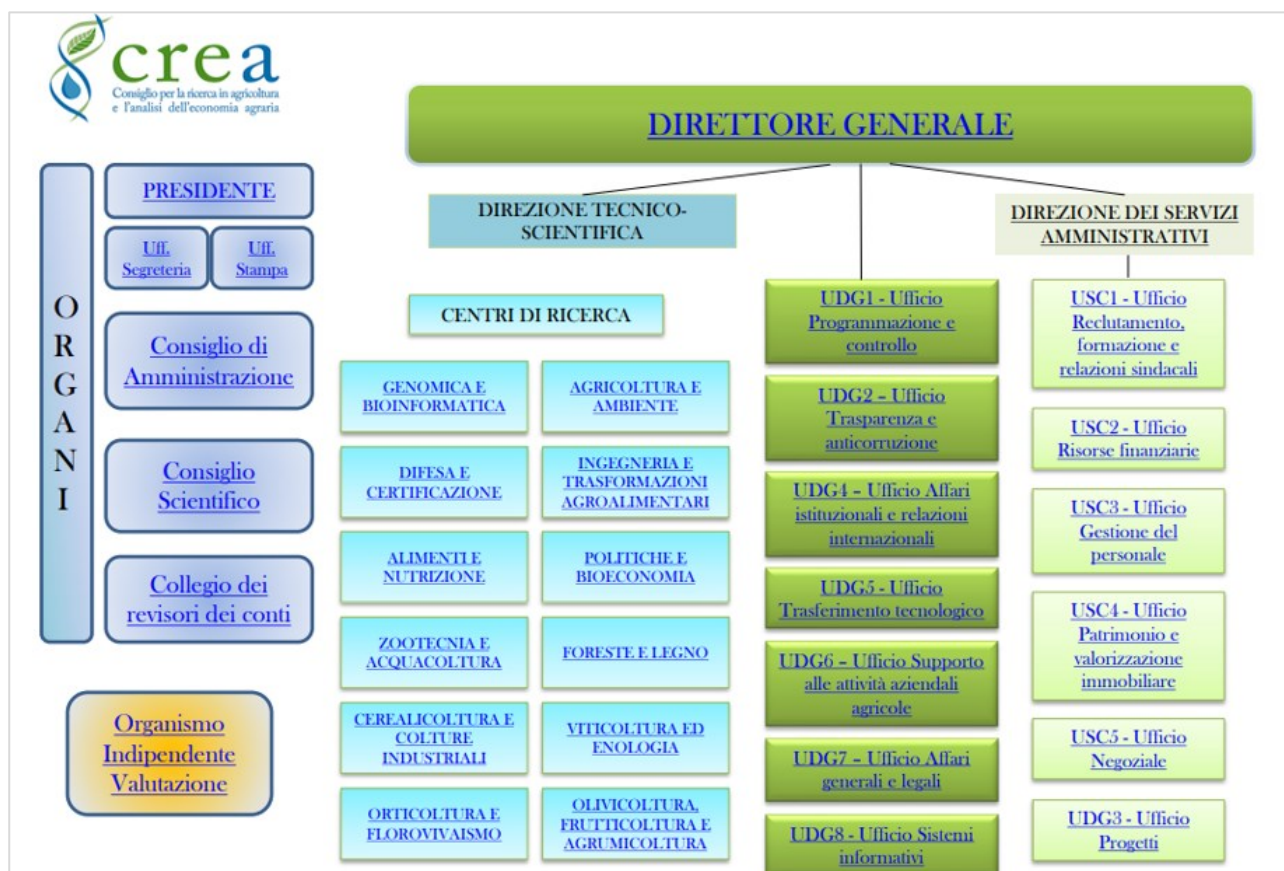


Figura 4 - Organigramma del CREA

L'attività dell'Ente è disciplinata dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e dal Regolamento di Amministrazione e Contabilità approvati nel 2022 e dal Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione approvato nel 2023 (<https://www.crea.gov.it/atti-general>).

Personale del CREA

Di seguito viene presentata una panoramica della composizione del personale del CREA al 31 dicembre 2024, ovvero delle risorse umane che hanno svolto le attività e contribuito al raggiungimento degli obiettivi programmati nel PIAO (*performance*).

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

Inoltre, alla fine del 2024 su un totale di 1996 dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, operavano nel CREA un Direttore generale, 12 Direttori di Centro, (di cui 7 nei ruoli del CREA), 3 Dirigenti di I fascia (di cui uno non in servizio) 9 dirigenti di II fascia.

Nella **Tabella 3** è riportata la composizione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato alla fine del 2023 e alla fine del 2024; in terza colonna, le differenze. Si rileva un decremento del personale nel corso del 2024.

Tipo di contratto	N. Unità 2023	N. Unità 2024	Differenza
Tempo indeterminato	1798	1777	21
Tempo determinato	255	219	36
Totale	2053	1996	57

Tabella 3 - Ripartizione del personale al 31 dicembre 2023 e 2024, in riferimento alle tipologie di contratto

Nella **Figura 5** viene mostrata la ripartizione del personale CREA (anno 2024), distinta tra profili amministrativi (in blu) e profili tecnico-scientifici (in verde).

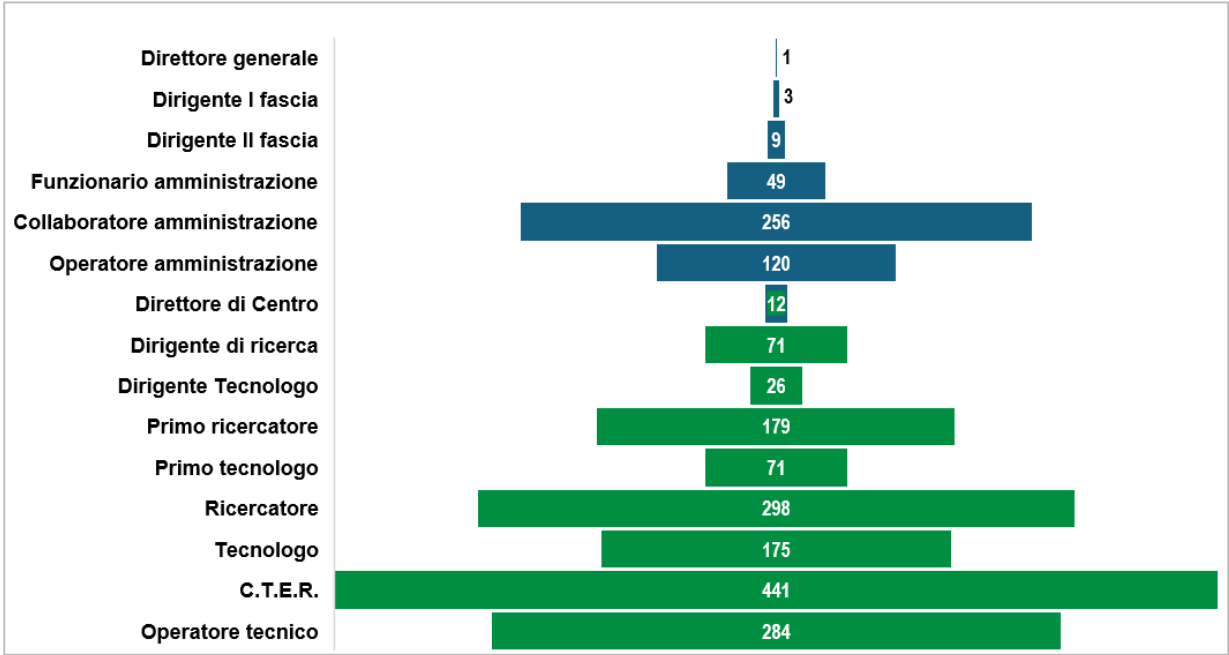


Figura 5 - Ripartizione del personale CREA

Nella **Tabella 4**, in riferimento ai profili amministrativi e tecnico-scientifici di livello III-VIII, sono evidenziate, in ordine decrescente (colonna in giallo) le % di incidenza del personale a tempo determinato rispetto al totale, ad indicare la necessità di ricorso a tali figure.

Profilo	Numerosità			% Tempo Det. (incidenza)
	Totale complessivo	Tempo Ind.	Tempo Det.	
Tecnologo	175	137	38	21,7%
Ricercatore	298	251	47	15,8%
C.T.E.R.	441	373	68	15,4%
Operatore tecnico	284	253	31	10,9%
Collaboratore amm.	256	229	27	10,5%

Tabella 4 - Percentuale di incidenza del personale a tempo determinato rispetto al totale

Per i livelli II (Primo ricercatore e Primo tecnologo) e I (Dirigente di ricerca e Dirigente tecnologo), ad eccezione di un caso, non si è registrato il ricorso all’assunzione di figure a tempo determinato.

Nelle **Tabella 5** è riportata la composizione in profili del personale dei livelli I-VIII, distinto per struttura organizzativa (Centro di ricerca o Amministrazione centrale).

Sedi	Direttore generale	Dirigente I fascia	Dirigente II fascia	Direttore di Centro	Dir. di ricerca	Dir. Tecnologo	Primo Ric.	Primo Tec.	Ric.	Tec.	Funz. ammin.	Collab. Ammin.	C.T.E.R.	Op. ammin.	Op. tecnico	Totale
Amm. Centrale	1	3	9			3		9		21	24	65	19	10	3	167
CREA AA				1	9	1	18	5	47	14	1	13	36	10	23	178
CREA AN				1	3		17	1	28	3	2	12	31	4	4	106
CREA CI				1	7	1	13	3	16	5	3	12	22	7	34	124
CREA DC				1	6	4	16	9	30	22	1	38	100	18	71	316
CREA FL				1	2	1	11	3	11	5	3	6	24	7	14	88
CREA GB				1	2		11		19		1	5	6	4	10	59
CREA IT				1	7	3	16	1	25	3		9	31	9	20	125
CREA OF				1	5		12	1	14		3	6	17	9	18	86
CREA OFA				1	5		16	2	33	5	5	22	32	11	27	159
CREA PB				1	11	11	22	28	32	73	3	39	69	8	3	300
CREA VE				1	5	2	14	4	23	11	2	17	30	9	17	135
CREA ZA				1	9		13	5	20	13	1	12	24	14	40	152
Totale	1	3	9	12	71	26	179	71	298	175	49	256	441	120	284	

Tabella 5 - Composizione del personale dei livelli I-VIII, distinto per struttura organizzativa

Un'analisi del personale in ottica di genere verrà trattata nel capitolo "Bilancio di genere".

3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La **misurazione della performance organizzativa** riguarda la quantificazione dei risultati raggiunti da un'amministrazione o da una sua unità organizzativa, utilizzando indicatori specifici per verificare il grado di conseguimento degli obiettivi fissati. Si tratta di un processo che permette di monitorare periodicamente l'andamento delle attività programmate da una amministrazione e di raccogliere dati sia quantitativi che qualitativi, utili per una valutazione complessiva e trasparente dei risultati ottenuti. Nel CREA la performance organizzativa fa riferimento all'ente nel suo complesso e alle singole Strutture organizzative (Centri di ricerca, Direzioni di livello generale, Uffici dell'amministrazione centrale) di cui si compone.

Per l'anno 2024 la **performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso (PE)** è stata valutata secondo quanto previsto dal SMVP, ossia tenendo conto:

- della valutazione degli obiettivi strategici (**VOS**);
- dei risultati derivanti dalla rilevazione del grado di soddisfazione (**CS**, *Customer satisfaction*) dei seguenti stakeholders:
 - utenti che usufruiscono dei servizi erogati dal CREA, previsti nella [Carta dei servizi](#),
 - partecipanti agli eventi organizzati dal CREA.

A ciascuna di queste due componenti nel PIAO 2024-2026 è stato assegnato un peso pari a:

- **85%** = peso della Valutazione degli Obiettivi Strategici (**pVOS**)
- **15%** = peso della *Customer Satisfaction* (**pCS**).

Pertanto, la **Performance organizzativa del CREA (PE)** per l'anno 2024 è stata calcolata come:

$$PE = (VOS * pVOS) + (CS * pCS)$$

Nel PIAO 2024-2025 gli obiettivi strategici, definiti su base triennale, sono stati declinati in obiettivi operativi annuali assegnati a specifiche Strutture organizzative (Centri e Uffici).

Anche la **performance organizzativa delle singole Strutture organizzative (PS)** è stata valutata secondo quanto previsto dal SMVP, ovvero effettuando la media aritmetica ponderata (in quanto ogni obiettivo può essere espresso da uno o più indicatori aventi pesi diversi) delle valutazioni ottenute per ciascun obiettivo operativo assegnato con l'approvazione del PIAO.

Gli obiettivi strategici

Nella **Tabella 1** è stato già mostrato un quadro di sintesi riguardante il conseguimento degli obiettivi strategici programmati per l'anno 2024.

Operativamente, per valutare l'effettivo conseguimento degli obiettivi strategici si è tenuto conto del grado di raggiungimento dei target tramite il confronto tra i risultati degli indicatori e le rispettive scale di valutazione a cui corrisponde il punteggio da attribuire.

Di seguito si fornisce un **commento sui risultati degli indicatori strategici 2024**. Un quadro completo riguardante la gli obiettivi strategici e la loro valutazione da parte dell'OIV è riportato nell'**Allegato 1** (Allegato 1 - CREA_Valutazione 2024).

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico “Migliorare la qualità della ricerca”:**

- **N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai R/T a tempo indeterminato / n. ETP a tempo indeterminato (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)**

Nell'anno 2024 il target non è stato raggiunto, in quanto il risultato pari a 0,939 rientra nel punteggio "2". Va rilevato, tuttavia, un lieve miglioramento rispetto al risultato dell'anno precedente (0,928). Si specifica che più il risultato si avvicina a 1, più è significativo che ogni ricercatore o tecnologo attivo nel campo della ricerca è riuscito a pubblicare almeno un lavoro scientifico su una rivista di prestigio censita nelle banche dati bibliometriche internazionali.

Nella **Figura 6** è riportato l'andamento di questo indicatore nel periodo 2019-2025.

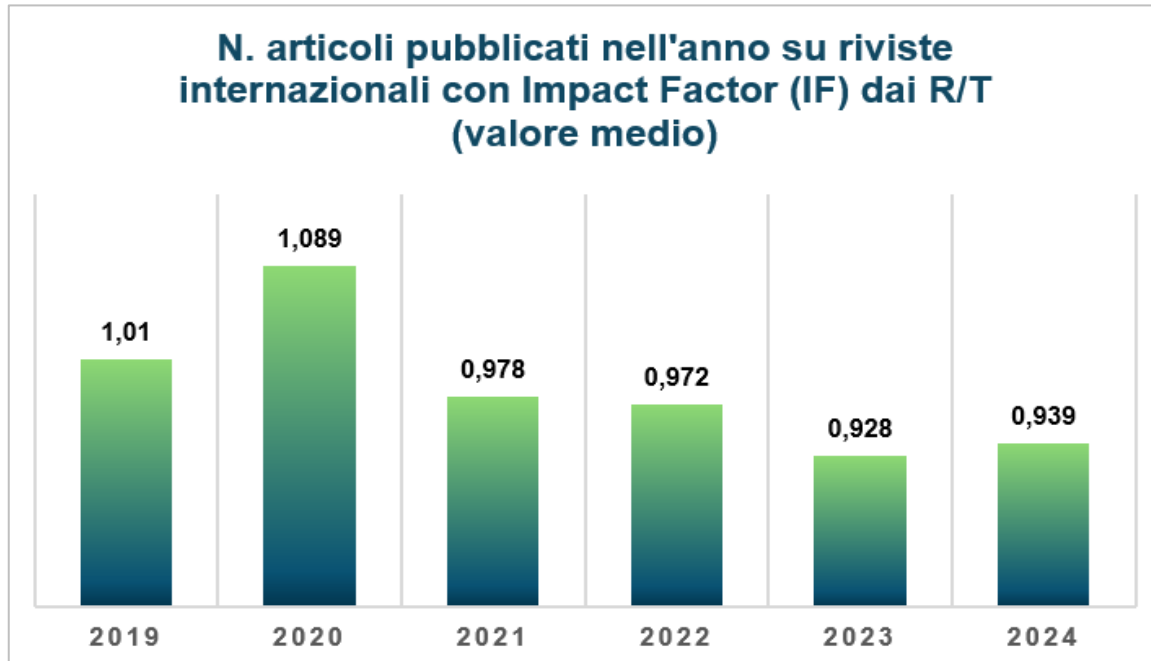


Figura 6 - Andamento del risultato dell'indicatore riguardante le pubblicazioni scientifiche

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie":**

- **Ammontare delle Entrate senza vincolo di destinazione (Esvd) acquisite dal CREA ad esclusione di quelle derivanti dalle attività di certificazione**

Le Entrate senza vincolo di destinazione (Esvd) si riferiscono ai proventi derivanti dalla vendita di beni (in bilancio, categoria 3.01.01.) e servizi (in bilancio, categoria 3.01.02.). Il risultato ottenuto ha superato il target anche se con una flessione rispetto alle entrate registrate nel 2023 su tutte le voci che lo compongono.

Quelle di maggiore entità per il 2024 riguardano:

- Proventi da analisi e studi nel campo della ricerca, pari complessivamente a 2.065.660 (nel 2023 = 3.340.687);
- Proventi derivanti dallo sfruttamento di brevetti, pari complessivamente a 1.393.219,62 (nel 2023 = 1.344.837,63);
- Proventi da consulenze, pari complessivamente a 294.163 (nel 2023 = 340.061,15);
- Proventi da servizi per formazione e addestramento, pari complessivamente a 66.982 (nel 2023=79.031,22).

In ogni caso, si tratta di entrate rilevanti che, anche per il 2024, confermano la capacità dei Centri di ricerca di intercettare risorse economiche che, pur non essendo direttamente collegate all'attuazione dei progetti di ricerca, sono comunque riconducibili alla missione dell'ente e agli ambiti operativi in cui esso opera.

– **Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati dalla Commissione europea**

Il valore n. 63 progetti, determinato analizzando un report estratto dalla piattaforma Monitor, fa riferimento a tutti progetti finanziati dalla Commissione europea che, nell'anno 2024, sono risultati attivi. I dati presenti nel modulo "Progetti" di Monitor sono controllati e validati da parte del personale dell'Ufficio Progetti.

Dei n. 63 progetti finanziati direttamente dalla Commissione europea, n. 50 hanno data di inizio precedente al 2024, mentre n. 13 hanno avuto inizio effettivamente nel 2024 e sono stati finanziati con il programma HORIZON EUROPE. Tuttavia, per avere una rappresentazione complessiva delle capacità competitive internazionali del CREA vanno citati: n. 18 progetti finanziati con il programma PRIMA - Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area; n. 9 progetti finanziati con i programmi LIFE (n. 1 su LIFE+ 2007-2013; n. 5 su LIFE 2014-2020 e n. 3 su LIFE 2021-2027); n. 4 progetti finanziati con il Fondo per la ricerca nel settore dell'agricoltura biologica e di qualità – MiPAAF ed altri.

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società":**

– **N. studi, indagini, documenti di policy e pubblicazioni istituzionali**

Nel 2024 Il target, pari a 268 (Media del quinquennio 2019-2023) è stato raggiunto e ha superato la media della serie storica dei precedenti 5 anni, anche se in maniera non sufficiente per l'ottenimento del punteggio "4". Le tipologie di documento più rappresentate sono:

- Documento di policy [linee guida, parere tecnico, comunicato, rapporto tecnico, nota di chiarimento] (n.108 doc.)
- Indagine statistica / Studio / Banca dati (n.82 doc.)

Questo indicatore è molto importante in quanto dà una misura dell'attività di consulenza, certificazione e supporto tecnico-scientifico al Ministero vigilante, agli Organi costituzionali e alle amministrazioni pubbliche, e servizi a terzi in regime di diritto privato, secondo quanto previsto dall'art. 3 dello [Statuto](#).

I progetti o programmi principali nell'ambito dei quali sono stati realizzati i documenti sono: la Rete Rurale Nazionale (RRN), la Rete di Informazione Contabile Agricola (RICA), il Piano Nazionale di Sviluppo Rurale (PNSR). I destinatari sono principalmente il MiPAAF, le Regioni, la Commissione europea, le Autorità di bacino, le Università.

Riguardo le modalità di calcolo del risultato dell'indicatore e i parametri per l'individuazione del punteggio, si rappresenta fin da ora che dall'anno 2025 si è interrotta la visione incrementale, considerando come target il valore della media olimpica dei valori ottenuti nel quinquennio 2019-2023. Questa decisione si è resa necessaria per evitare la produzione di documenti istituzionali che possono risultare di livello non adeguato.

– **N. eventi "rilevanti" programmati e realizzati dai Centri di ricerca.**

Con l'aggettivo "rilevante" si è fatto riferimento a quegli eventi caratterizzanti i Centri di ricerca, organizzati in coordinamento con l'Amministrazione centrale e che devono rispettare un protocollo di attuazione stabilito dal Direttore tecnico scientifico che, di seguito, si riporta:

1. coinvolgimento dell'Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali;
2. coinvolgimento dell'Ufficio Stampa del CREA;
3. valorizzazione, quando possibile, dell'evento in termini di terza missione (rilevando, ad esempio, il livello di gradimento dei partecipanti);
4. inserimento delle informazioni nel modulo "Eventi" della piattaforma Monitor.

Tutti i 12 Centri di ricerca del CREA hanno realizzato questi eventi di particolare rilievo programmati ad inizio anno.

Riguardo la valorizzazione in termini di terza missione, non tutti i Centri hanno potuto applicare il sistema per rilevare il gradimento da parte dei partecipanti. In alcuni casi questa

valorizzazione si è concretizzata con la realizzazione di iniziative di *public engagement*² come, ad esempio, iniziative di comunicazione scientifica attraverso media, podcast, video (es. Congresso che ha celebrato il Centenario della fondazione della International Union of Soil Sciences), la diffusione di Linee guida (VII Giornata della Nutrizione. Nutriformarsi - L'Educazione Alimentare nelle scuole come strumento di promozione di corretti stili di vita) ed altre iniziative di interazione con la società per una diffusione della conoscenza condivisa e partecipata.

➤ Indicatori dell'obiettivo strategico “Sostenere il trasferimento tecnologico”:

- **N. prodotti della ricerca: brevetti, privative, iscrizioni a registri varietali e schede risultato in Monitor.** Il significato di questo indicatore risiede nell'incrementare il numero di prodotti della ricerca e la loro valorizzazione presso le imprese

Dall'anno 2023, per il calcolo di questo indicatore sono stati considerati, oltre ai brevetti e alle privative, anche le iscrizioni ai registri varietali e le Schede risultato³ inserite nella banca dati del CREA Monitor. Ciò ha permesso di poter considerare questo indicatore anche per i Centri che normalmente non producono brevetti o privative (ricerca tutelata) ma che, ugualmente, con le loro attività realizzano risultati di grande interesse che possono essere portati a conoscenza e trasferiti al mondo produttivo. Il valore dell'indicatore è risultato pari a 98 prodotti della ricerca. Questo risultato è risultato molto superiore al target che per l'anno 2024 era stato stabilito per l'anno 2024 come somma dei target assegnati ai Centri di ricerca (n. 3 prodotti della ricerca per Centro).

L'Ufficio Trasferimento tecnologico, che gestisce il modulo in Monitor riguardante la proprietà intellettuale e che ha raccolto i dati, ha fornito le seguenti informazioni di dettaglio:

- Invenzioni industriali (UIBM) = 1
- Privative vegetali (CPVO) = 8
- Marchi = 4
- Iscrizioni ai Registri (RNV) = 13
- Schede risultato = 72

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

La percentuale di brevetti valorizzati nel 2024 è pari al 57%, valore che deriva dal rapporto tra 29 brevetti valorizzati e 51 brevetti attivi (portafoglio brevetti).

Il risultato ottenuto supera il target pari a 52%, quale media del quinquennio 2019-2023.

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

La percentuale di privative valorizzate nel 2024 è pari al 75%, valore che deriva dal rapporto tra 155 privative valorizzate e 206 privative in portafoglio. Il risultato ottenuto supera il target (72%) dato dalla media dei valori conseguiti nel quinquennio 2019 – 2023.

² Il *public engagement* (coinvolgimento del pubblico) rappresenta l'impegno civico e sociale delle istituzioni scientifiche che può essere realizzato in diverse forme. Rientra nella cosiddetta **Terza Missione** delle università, in quanto si affianca alla prima missione (insegnamento) e alla seconda missione (ricerca). Le attività di *public engagement* includono, ad esempio:

- Eventi di divulgazione scientifica e culturale (festival, conferenze, open day)
- Partecipazione a trasmissioni radiotelevisive
- Pubblicazioni divulgative rivolte al grande pubblico
- Progetti con scuole, musei, biblioteche, ospedali
- Iniziative di democrazia partecipativa e di coinvolgimento dei cittadini in processi decisionali

L'obiettivo principale delle attività di Terza missione è rafforzare il legame tra ricerca, formazione e società, promuovendo la crescita culturale, sociale ed economica della collettività e rispondendo ai bisogni e alle sfide del territorio.

³ Le Schede risultato sono documenti a carattere divulgativo predisposti dai Centri di ricerca per facilitare la conoscenza e la diffusione di risultati di ricerca che possono avere una applicazione immediata presso terzi. Tenere conto di questi documenti ha permesso di considerare questo indicatore anche per i Centri di ricerca che normalmente non producono brevetti o privative (ricerca tutelata) ma che, ugualmente, con le loro attività realizzano risultati di grande interesse che possono essere trasferiti al mondo produttivo

Nella **Figura 7** è riportato l'andamento delle percentuali di valorizzazione dei brevetti e delle privative a partire dal 2019. Si evidenzia una tendenza al miglioramento, significativo della capacità di mantenimento dei portafogli titoli e delle capacità di valorizzazione degli stessi da parte del CREA.



Figura 7 - Andamento negli anni dei portafogli titoli

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali":**

- **Realizzazione di un sito basato su Intelligenza Artificiale in grado di sintetizzare i contenuti della ricerca. Le fonti sono da indentificare all'interno del sito ufficiale CREA e i tra i portali dei Centri di ricerca.**

Le attività sono state condotte da un gruppo di lavoro che, in accordo con Microsoft, ha avuto il compito di predisporre un caso d'esempio da portare all'attenzione dell'ente come possibile soluzione per sintetizzare i contenuti della ricerca in modo da renderli fruibili attraverso diversi canali digitali in modalità "pillole". Il GdL è stato costituito con ordine di servizio 02/2024 e prot. n. 0079226 del 16/09/2024. Sebbene l'avvio abbia avuto un notevole ritardo, si è proceduto secondo quanto previsto nel documento di programmazione, al paragrafo *As is*, ovvero:

- Censimento e selezione sorgenti contenuti
- Predisposizione set dati
- Predisposizione del motore di Intelligenza Artificiale Generativa
- Produzione di output di sintesi
- Valutazione del contenuto di sintesi rispetto alla base informativa sorgente
- Predisporre una estensione al piano di lavoro che preveda (fase 2)
- La possibilità di automatizzare l'accesso alle fonti dato
- Una gestione dell'output e dell'input in multi-lingua
- Un output che tenga conto del possibile target quale utenza generica, tecnici o personale del settore agro-alimentare, amministrativi
- Collaborare con l'operatore economico Microsoft Italia S.p.a. al fine di predisporre la soluzione utilizzando servizi cloud Microsoft
- Valutare un percorso di formazione per il GdL anche attraverso corsi di formazione

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Migliorare la performance amministrativa":**

– **Sistemazione delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo attraverso l'applicativo PASSWEB gestito da INPS**

Si è trattato di proseguire l'attività, avviata negli scorsi anni, di analizzare e rettificare, attraverso l'applicativo Passweb gestito da INPS, le inesattezze e gli errori contenuti nell'Estratto conto dei dipendenti di ruolo iscritti nelle casse previdenziali pubbliche.

Nel 2024 sono state verificate e sistemate 104 posizioni contributive tramite la verifica dei fascicoli personali dei singoli dipendenti, la ricostruzione della loro carriera e la determinazione del trattamento economico corrisposto durante l'intero periodo di servizio. I dati sono stati confrontati con quelli presenti negli archivi INPS, permettendo la correzione di eventuali anomalie e la certificazione delle posizioni contributive.

Il report di riepilogo e le singole note trasmesse a INPS, redatte a conclusione di ciascuna procedura di sistemazione della posizione contributiva, sono a disposizione presso l'Ufficio Gestione del Personale, che ha realizzato l'attività. Per questo indicatore il target era stato fissato pari a 70.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare":**

– **Raccolta dei dati e studio per la realizzazione di un Modulo per la classificazione e la gestione del Patrimonio immobiliare dell'ente nell'ambito della Piattaforma Monitor**

Nel 2024 il CREA ha voluto arricchire la banca dati Monitor con un nuovo modulo, per facilitare la gestione del patrimonio immobiliare. Considerata l'entità del lavoro, è stato appositamente costituito un gruppo di lavoro che ha operato a stretto contatto con il fornitore della piattaforma informatica. I dati considerati sono: dati catastali, titoli di proprietà, contratti di locazione (terreni o locali), contratti affitto fondo rustico, concessioni di immobili ad uso abitativo ai dipendenti dell'Ente, contratti di locazione passiva, accordi o convenzioni con altre PA, perizie tecnico-estimative, convenzioni con i diversi Provveditorati Interregionali alle Opere Pubbliche.

Il collaudo del Modulo "Gestione del patrimonio immobiliare" sulla piattaforma Monitor è stato effettuato il 25 novembre 2024.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione":**

– **Attuazione delle misure a rischio alto e molto alto previste nel PIAO, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".** Il significato di questo indicatore riguarda la promozione al personale al rispetto della normativa in tema di trasparenza e anticorruzione anche con una semplificazione delle procedure.

Nel PIAO 2024-2026 (paragrafo "misure di prevenzione specifiche") erano state programmate 10 misure a rischio alto e molto alto. Tuttavia, a seguito dei monitoraggi svolti durante l'anno, due di queste misure sono state escluse dal conteggio complessivo, portando così il totale a 8. Le due misure anticorruzione non realizzate sono state riprogrammate per il 2025. La prima, di responsabilità dell'Ufficio Patrimonio, riguarda il processo "Gestione delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente" ed è definita come "Supporto su casi specifici riguardo le procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili". La seconda, sotto la responsabilità dei Centri di ricerca, è collegata al processo "Gestione locale, su delega, delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente" e identificata come "Applicazione delle indicazioni fornite dall'Ufficio USC4 sulle procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili". La mancata realizzazione di entrambe è stata causata dall'assenza di casistiche relative ad acquisti o alienazioni di beni immobili nell'anno 2024.

Le altre 8 misure realizzate sono:

1. Gestione delle segnalazioni di condotte illecite (Whistleblowing). Realizzato il nuovo canale di segnalazione interna ai sensi del DLGS 24/2023".

2. Gestione del protocollo informatico generale dell'ente. Aggiornamento e/o redazione di documenti interni relativi alla gestione del protocollo informatico dell'Ente.
3. Ricognizione dei fabbisogni generali e pianificazione acquisti di importo pari o superiore a euro 140.000,00 ad opera dei responsabili dei centri di costo, secondo modalità indicate in apposita circolare.
4. Aggiornamento del Regolamento interno dell'Ente concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie in caso di nuovi interventi normativi.
5. Obblighi di pubblicità ai fini della tracciabilità, trasparenza e coerenza procedurale. Tempestivo ed esaustivo riscontro al monitoraggio dell'Ufficio UDG2 sugli obblighi di pubblicazione nell'apposita sezione di amministrazione trasparente.
6. Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza di ciascun Ufficio - Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza di ciascun Ufficio.
7. Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza di ciascun Centro - Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza di ciascun Ufficio a seguito della ricognizione dei fabbisogni generali e della pianificazione degli acquisti di importo pari o superiore a euro 140.000,00.
8. Tempestivo ed esaustivo riscontro al monitoraggio dell'Ufficio UDG2 sugli obblighi di pubblicazione nell'apposita sezione di amministrazione trasparente.

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è risultata dell'100%, pari al target.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo":**

– **Realizzazione delle azioni previste dal PAP e delle misure previste dal GEP**

Nel corso del 2024 le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nel Gender Equality Plan (GEP) sono state oggetto di specifici monitoraggi, al fine di dare una piena operatività a quanto indicato in questi due importanti documenti di programmazione che favoriscono l'attuazione della parità di genere in tutti gli ambiti delle attività tecnico-amministrative e della ricerca.

Per quanto riguarda il GEP, si è trattato dell'ultimo anno di rilevazione. Nel triennio 2022-2024, relativamente alle iniziative realizzate dai Centri di ricerca per la diffusione delle tematiche sulla parità di genere (3 indicatori), si è osservato che quasi tutti i Centri, seppur in misura diversa, si sono attivamente impegnati nell'organizzazione di eventi, incontri e nella diffusione di materiale divulgativo

Il target è stato pienamente raggiunto in quanto la percentuale di realizzazione delle azioni previste dal PAP e dal GEP nel loro insieme è pari al 86%, a fronte di un target pari al 75%.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale":**

– **N. interventi formativi e informativi previsti nel "Piano della formazione"**

L'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali ha informato sui corsi realizzati nell'anno 2024, previsti nel PIAO 2024-2026 - SOTTOSEZIONE 3.5 – Piano Triennale della Formazione.

Complessivamente sono stati realizzati 66 Corsi di formazione suddivisi nelle tematiche:

- 1 - Formazione tecnico specialistica (23 corsi)
- 2 - Area Lavoro agile e Personale (2 corsi)
- 3 - Area Anticorruzione e Performance (2 corsi)

- 4 - Area Bilancio e ragioneria (5 corsi)
- 5 - Area appalti e contratti (7 corsi)
- 6 - Area tecnico scientifica (5 corsi)
- 7 - Fondazione G.A.R.I. - Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (22 corsi)

Il target, pari a 53 corsi è stato ampiamente superato.

Customer satisfaction e valutazione partecipativa

Nella determinazione della performance organizzativa a livello di Ente la *Customer satisfaction*, per il 2024, ha avuto un peso pari al 15%.

Come negli scorsi anni, per il calcolo di questa componente, oltre a tener conto del grado di soddisfazione espresso dagli utenti dei servizi erogati dal CREA e presenti nella [Carta dei servizi](#), è stato considerato anche il grado di soddisfazione di coloro che hanno partecipato ad alcuni dei tanti eventi organizzati dal CREA.

Per la raccolta automatizzata dei questionari sono stati utilizzati i sistemi on-line, già definiti negli scorsi anni, presenti nella piattaforma TEAMS del CREA.

L'Indice medio di soddisfazione del CREA pari, per il 2024, a 4,61, è stato calcolato come media degli indici medi di soddisfazione dei singoli Centri di ricerca riferiti sia agli eventi che alle attività di servizio. Ad esso è stato assegnato il massimo punteggio, pari a 4, come previsto dalla relativa scala di valutazione.

Obiettivi operativi della Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e della Direzione Tecnico Scientifica (DTS)

Riguardo queste due strutture organizzative, nel PIAO 2024 – 2026 venne stabilito che:

a) **la performance della Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA)** si dovesse riferire al raggiungimento degli obiettivi di performance degli Uffici che ricadono sotto la Direzione stessa, ossia:

- Ufficio Progetti (UDG3),
- Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (USC1),
- Ufficio Risorse finanziarie (USC2),
- Ufficio Gestione del personale (USC3),
- Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC4),
- Ufficio Negoziale (USC5).

Nell'**Allegato 2** (Allegato 2 - DSA_Valutazione 2024) è riportato uno schema riferito a quanto indicato. Il punteggio (PS), pari a 4, è risultato dalla media dei punteggi ottenuti dai 6 Uffici.

b) **la performance della Direzione Tecnico Scientifica** è da riferire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Supporto alle attività di terza missione e di rappresentanza istituzionale del CREA,
- Predisposizione del Documento di Visione Strategica (DVS) del CREA

Nell'**Allegato 3** (Allegato 3 - DTS_Valutazione 2024) sono riportati dettagli dell'attività svolta.

Gli obiettivi operativi

Al conseguimento degli obiettivi operativi hanno partecipato i Direttori e i Dirigenti, responsabili delle Strutture organizzative (Direzioni generali, Centri di ricerca, Uffici) e il personale che vi opera, con la supervisione del Direttore generale.

Per valutare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi operativi, si è tenuto conto del grado di conseguimento dei target, misurato mediante indicatori di risultato e confrontato con le relative scale di valutazione. Nella verifica del raggiungimento degli obiettivi e nella definizione delle scale di valutazione, è stato spesso considerato il fattore tempo, ovvero il rispetto delle tempistiche prefissate.

Negli **Allegati 4, 5 e 6** (Allegato 4 - Centri_Valutazione 2024; Allegato 5 - Uffici_Valutazione 2024; Allegato 6 - Segreterie_Valutazione 2024), per ciascuna Struttura organizzativa e ciascun obiettivo operativo vengono fornite le seguenti informazioni:

- Nome della struttura organizzativa, Responsabile, Periodo di riferimento, Valutatore
- Obiettivo strategico e sua descrizione,
- Obiettivo operativo,
- Attività,
- Indicatore,
- Target,
- Peso,
- Scala di valutazione,
- Tempo atteso di realizzazione,
- Fonte dati,
- Risultato dell'indicatore,
- Note,
- Link / Estremi documento (solo per gli Uffici),
- Punteggio misurato,
- Punteggio valutato,
- Valutazione ponderata.

Ai Centri di ricerca sono stati assegnati gli stessi obiettivi operativi, pur con una differenziazione nei target, necessaria per tener conto dei risultati conseguiti dai singoli Centri negli anni precedenti, in riferimento agli aspetti tecnico-scientifici

Gli Uffici, invece, hanno avuto obiettivi differenziati, alcuni dei quali sono anche stati considerati obiettivi strategici.

Riguardo il loro raggiungimento si rimanda ai contenuti degli Allegati 4 e 5.

Per le Segreterie, invece, nell'anno 2024 non sono stati programmati obiettivi specifici, riconducendo al rango di obiettivi operativi alcuni comportamenti. Le segreterie considerate sono:

- Segreteria Direttore generale
- Segreteria Presidente e Ufficio Stampa
- Segreteria del Consiglio di Amministrazione

Un esempio di obiettivo è riportato nella **Tabella 6**, riferito alla "Segreteria del Presidente".

Obiettivo operativo	Attività	Indicatore
Supporto alla Presidenza	Svolgimento delle attività quotidiane di segreteria, a supporto della Presidenza, con accuratezza e tempestività	Frequenza con la quale si manifesta l'attitudine all'accuratezza e alla tempestività nel fornire il supporto

Tabella 6 - Esempio di obiettivo riferito alla Segreteria del Presidente

Obiettivi operativi dei Centri di ricerca

L’obiettivo operativo “Pubblicare i risultati della ricerca su riviste con Impact Factor” è stato misurato utilizzando l’indicatore: **N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai R/T a tempo indeterminato / n. ETP a tempo indeterminato (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati).**

Nella **Figura 8** il risultato dell’indicatore, differenziato per ciascun Centro, è posto a confronto con il target (sfumato in rosso) pari alla media dei valori nel quinquennio 2019 – 2023.

Il simbolo  è stato posto in corrispondenza di quei Centri di ricerca per i quali il risultato dell’indicatore ha superato il target.

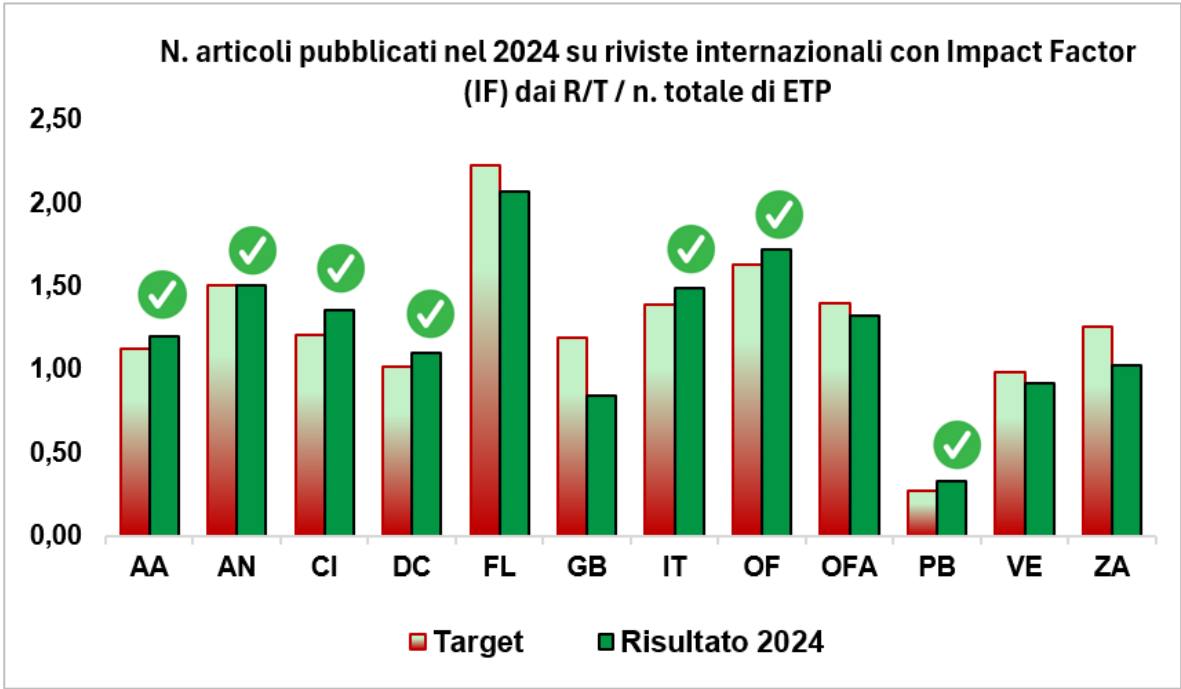


Figura 8 – Per ogni Centro di ricerca, confronto tra il risultato dell’indicatore riguardante gli articoli scientifici e i target

Questo indicatore riveste grande importanza ed è costantemente monitorato, poiché fornisce una misura significativa della capacità del CREA di generare conoscenza. Le riviste con Impact Factor sono periodici scientifici valutati attraverso un indicatore chiamato Impact Factor (IF), che misura la rilevanza e il prestigio di una rivista nel proprio ambito disciplinare.

Nella **Figura 9** viene mostrata una rappresentazione grafica dell’andamento della produzione scientifica riferita a questa tipologia di riviste, per ciascuno dei 12 Centri di ricerca. Per una migliore comprensione degli andamenti è importante precisare che le riviste con Impact Factor (IF) possono essere ricondotte a gruppi con diversi livelli di prestigio (quartili): maggiore è il prestigio (es. appartenenza al 1° quartile), più è difficile pubblicarvi. Di conseguenza, in alcuni casi, come nel caso del Centro CREA GB, la strategia adottata è stata quella di “pubblicare meno”, ma meglio, ossia nell’ambito delle riviste con elevata autorevolezza che accettano solo lavori scientifici di altissima qualità.

Centro di ricerca Agricoltura e ambiente			Centro di ricerca Alimenti e Nutrizione			Centro di ricerca Cerealicoltura e colture industriali		
2019	⇒	1,194	2019	↓	1,154	2019	↓	1,024
2020	↑	1,275	2020	↑	1,645	2020	↑	1,386
2021	↑	1,391	2021	⇒	1,451	2021	↑	1,349
2022	↓	0,945	2022	↑	1,747	2022	↓	0,900
2023	↓	0,797	2023	⇒	1,519	2023	↑	1,356
2024	↑	1,202	2024	⇒	1,507	2024	↑	1,358

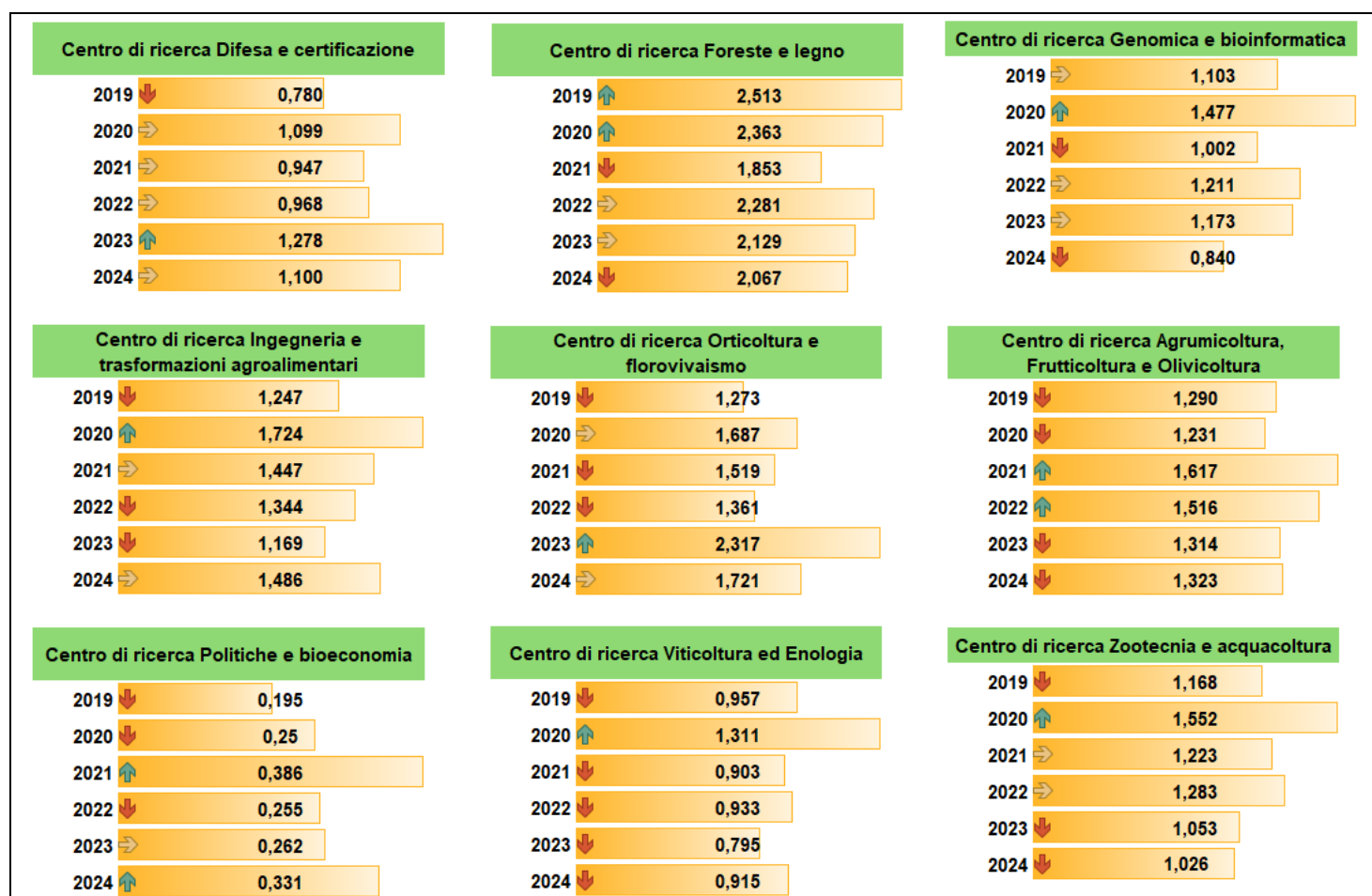


Figura 9 - Andamento della produzione scientifica su riviste con IF per ciascuno dei 12 Centri di ricerca

Nota riguardante le icone (tre frecce: verde, gialla, rossa):

- Freccia verde verso l'alto: valore alto, superiore al 67% degli altri valori
- Freccia gialla orizzontale: valore medio, tra il 33% e il 67% degli altri valori
- Freccia rossa verso il basso: valore basso, inferiore al 33% degli altri valori.

All'obiettivo operativo "Incrementare l'entità delle entrate senza vincolo di destinazione, al netto di quelle derivanti dalle attività di certificazione" è collegato l'indicatore **Entrate senza vincolo di destinazione (Esvd) acquisite nell'anno**.

Come per l'indicatore precedente, il target è stato differenziato per ciascun Centro e, come per il 2024, mantenuto pari alla media delle Esvd del quinquennio 2018 - 2022.

Nella **Figura 10** viene mostrata, per ciascun Centro, una rappresentazione grafica dell'andamento delle Entrate senza vincolo di destinazione. Queste entrate sono significative della capacità dei Centri di ricerca di intercettare risorse economiche che, pur non essendo direttamente collegate all'attuazione dei progetti di ricerca, sono comunque riconducibili alla missione dell'ente e agli ambiti operativi in cui esso opera.

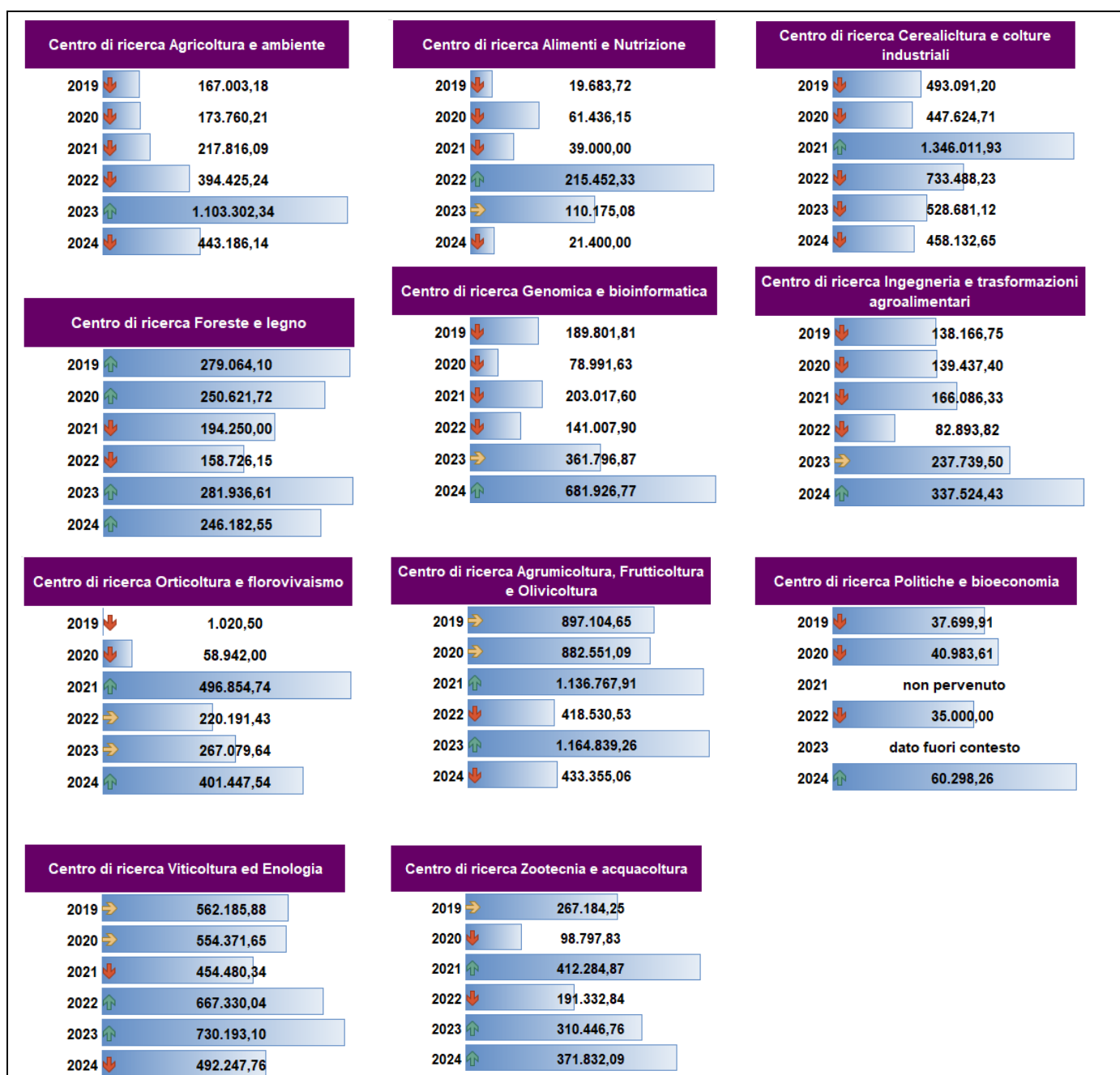


Figura 10 - Andamento delle entrate senza vincolo di destinazione acquisite dai Centri di ricerca

L'obiettivo operativo Promuovere l'ideazione, la programmazione e la realizzazione di eventi "rilevanti" è stato misurato con l'indicatore **N. eventi "rilevanti"**, con target 2.

Si tratta di un indicatore di nuova introduzione proposto, a partire dal 2024 dal Direttore tecnico scientifico del CREA, per stimolare la corretta organizzazione di almeno 2 eventi /Centro da riferire alle attività di ricerca caratterizzanti i Centri di ricerca e le loro specifiche mission. E' stato stabilito un protocollo ben definito per la loro realizzazione, basato su quattro elementi:

1. coinvolgimento dell'Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali;
2. coinvolgimento dell'Ufficio Stampa del CREA;
3. valorizzazione, quando possibile, dell'evento in termini di terza missione (rilevando, ad esempio, il livello di gradimento dei partecipanti);
4. inserimento delle informazioni nella banca dati tecnico scientifica del CREA, Monitor.

Di questo indicatore e delle attività collegate si è già parlato in riferimento all'indicatore di obiettivo strategico **N. eventi "rilevanti" programmati e realizzati dai Centri di ricerca**.

L'obiettivo operativo **“Rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi divulgativi del CREA”** è stato misurato con l'indicatore Grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi divulgativi del CREA.

Di questo indicatore e delle attività collegate si è già parlato nel paragrafo **Customer satisfaction e valutazione partecipativa**.

L'obiettivo operativo **“Individuare i prodotti della ricerca trasferibili”**, è stato già commentato in riferimento all'indicatore di obiettivo strategico **N. prodotti della ricerca: brevetti, privative, iscrizioni a registri varietali e schede risultato in Monitor**. Nella Tabella 6 della pagina successiva, per ciascun Centro sono riportati i prodotti della ricerca trasferibili ottenuti nel 2024.

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
AA - Agricoltura e Ambiente	Nessun Prodotto	Nessun Prodotto	Nessun Prodotto	Nessun Prodotto	Nessun Prodotto
AN - Alimenti e Nutrizione	Ruolo nutrizionale della quinoa nelle diete gluten-free e vegane				ECI 1 (Marchio riferito all'Enciclopedia della cucina italiana)
	Ottimizzazione della produzione di acido indol-3-acetico da utilizzare nella formulazione di biostimolanti per applicazioni colturali				ECI 2 (Marchio riferito all'Enciclopedia della cucina italiana)
	Estrazione di composti fenolici dalla quinoa mediante l'uso combinato di tecnologie e solventi green				ECI 3 (Marchio riferito all'Enciclopedia della cucina italiana)
	PIATTI PRONTI PER IL CONSUMO FUORI CASA: APPLICAZIONE DEI SISTEMI DI CODIFICA				
	Food Design: “La “Rosa Etrusca, il rebranding del Carciofo Romanesco IGP”				
	Legumi: sostenibilità della cottura domestica e qualità nutrizionale				
	Sviluppo di un nuovo pane funzionale per soggetti con IBS (Sindrome Intestino Irritabile) ad alta qualità e sicurezza nutrizionale				
	Formulazione di alimenti funzionali per anziani con texture modificata, arricchiti con isolato proteico ottenuto da farina esausta di semi di colza				
	Software FOODCONS (Food Consumption Database) per l'analisi e la consultazione on line dei consumi alimentari italiani				
	Quantificazione dell'asparagina libera nelle farine e impasti a base di farina				
	Quantificazione dell'acrilammide sui biscotti				
	Modelli per la valutazione rapida e non distruttiva di caratteristiche qualitative della frutta mediante imaging iperspettrale e tecniche di machine learning				

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
CI - Cerealicoltura e Colture Industriali		QUIGIUDY 1, varietà di quinoa	Felsinea, varietà di canapa da fibra o biomassa		Seminbio (Marchio figurativo contenente nella parte superiore una cariosside di grano stilizzata)
			Ianculidda di Caselle in Pittari, varietà di frumento tenero da conservazione		
			ISCI100 Red, varietà di senape bruna		
			Marzellina dell'Appennino Sannita Irpino, varietà di frumento duro da conservazione		
			PEPITA varietà di Lino		
			Prossimo, varietà di frumento duro		
			Romanella del Sannio, varietà di frumento tenero da conservazione		
			Saragolla antica del Sannio, varietà di frumento duro da conservazione		
			Saragolla rossa del Sannio, varietà di frumento duro da conservazione		
DC - Difesa e Certificazione	EuropaBON EBV workflow templates				
	Piano di emergenza nazionale per Aromia bungii				
	Piano di emergenza nazionale per Rhagoletis pomonella				
	Piano di emergenza nazionale per Phyllosticta citricarpa				
	Piano di emergenza per Anastrepha ludens				
	Piano di emergenza nazionale per Candidatus (Ca.) Liberibacter 'Ca. Liberibacter asiaticus' (Las), 'Ca. Liberibacter americanus' (Lam) e 'Ca. Liberibacter africanus' (Laf), associati alla malattia hua				

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
FL - Foreste e Legno	Contenuto di Carbonio negli alberi provenienti da piantagioni da legno (pioppicoltura)		Varietà di pioppo denominata TANGO		
	Sistema genetico di pioppo ad alta risoluzione				
	Schede semplificate di identificazione delle farfalle impollinatrici				
	Metodi speditivi per la stima della produzione di seme di specie forestali				
	Relazione tecnica conclusiva Progetto TecnoWood				
	Carta Forestale d'Italia (CFI2020)				
	Sistema genetico di pioppo ad alta risoluzione				
	Selezione di nuovi cloni ibridi di pioppo				
GB - Genomica e Bioinformatica		Virgini (varietà di orzo distico)	ACQUAMARINA, varietà di orzo distico		
		Bilancia (varietà di orzo polistico)	MONTEROSA, varietà di cicoria		
		Gemini (varietà di orzo polistico)	PLUTONE, varietà di orzo polistico		
		Tauri (varietà di orzo distico)			

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
IT - Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari	Sistema pilota per il monitoraggio dei carichi di legname esboscati			Ceduometro	
	Eco-Efficienza della filiera di produzione del pellet da piantagioni dedicate di pioppo				
	Approccio Multiparametrico per la Delimitazione delle Zone di Gestione in un Nocciuleto				
	Modello di classificazione per detection T. parvicornis				
	VALUTAZIONE DELL'EFFETTO DEL COMPOST SULLA COMPOSIZIONE DEL NETTARE E SULL'ATTIVITA' FISIOLOGICA DEL FIORE DI GIRASOLE				
	Sistemi flessibili di raccolta dell'acqua piovana per scopi irrigui in agricoltura				
	Analisi della sostenibilità economica dell'applicazione di un sistema di calibro digitale IoT open-source per la misurazione dei diametri degli alberi				
OF - Orticoltura e Florovivaismo	ZEOPHAPOM: UTILIZZO DI ZEOLITE A CHABASITE GRANULARE E MICRONIZZATA NELLA COLTIVAZIONE E DIFESA DI PIANTE DI POMODORO				
	Sviluppo di Indici di Vegetazione iperspettrali per la survey delle Infezioni da Patogeni Tellurici in Rucola Baby-Leaf				
	MONITORAGGIO DA REMOTO DELLO STATO DELLA COLTURA In RELAZIONE ALLA GESTIONE IDRICA				
	Riutilizzo dei nutrienti estratti dal compost in una coltivazione di pomodoro fuori suolo				
	MABIOFER: Estratti del mare con azione biostimolante e fertilizzante nella coltivazione e difesa di specie ortive e ornamentali				
	Linee Guida per una fertilizzazione azotata di precisione e MOMA Decision Support System, MDSS				

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
OFA - Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	Selezioni di pero in fase avanzata di valutazione	Aretusa (varietà di mandarino a maturazione tardiva)			
	Pianta madre prebase Citrus sinensis “Arancio Tarocco Fondaconovo VCR””	Annalisa (varietà di fragola ad elevato fabbisogno in freddo a maturazione tardiva)			
	Pianta madre prebase Citrus sinensis “Arancio biondo di Caulonia L4529 M4””				
	Pianta madre prebase Citrus sinensis “”Arancio Tarocco Lempso Nuc C5787”,				
	Pianta madre prebase Citrus limon “Limone Interdonato CREA M8”				
	Genoma di riferimento - Olivo				
PB - Politiche e Bioeconomia	Linee guida per l'istituzione del Registro pubblico dei crediti di carbonio generati su base volontaria dal settore agroforestale nazionale				
	L'industria alimentare e delle bevande in Italia: struttura e andamento a livello nazionale e regionale				
	Agricoltura Conservativa in Basilicata: strumenti e metodi				
	PARAMETRIZZAZIONE IRRIGUA DEL COMPENSORIO DI MONTALBANO JONICO DEL CONSORZIO DI BONIFICA DELLA BASILICATA				
	Api e Miele: opportunità, potenzialità e minacce per una filiera essenziale				
	La cooperazione agricola italiana: caratteristiche e rilevanza nel comparto agroalimentare				
	Turismo delle radici e promozione all'estero dei prodotti agroalimentari italiani				
	La valorizzazione dei servizi ecosistemici per lo sviluppo locale delle zone rurali				
	La sostenibilità economica degli Allevamenti di bovini da latte in italia				

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
	STUDIO CLIMATICO DELLA BASILICATA RISULTATI E DISCUSSIONE SU ARIDITA' E PAC				
	Potenziali effetti sul comparto della pesca professionale toscana derivanti dall'eventuale applicazione delle misure di conservazione per le aree marine da destinare a ZPS				
	PAC GAME				
	Common methodology for "Scientific Cafés"				
	Report del Cafè scientifico italiano sul tema della forestazione urbana e i servizi ecosistemici				
	Repository degli approcci valutativi dei PSR 2014-2022				
	C.S.I. - Carbon Schemes Inventory				
	Honey cost - costi di produzione del miele				
	Studio sulla filiera del pomodoro da industria				
VE - Viticoltura ed Enologia	SANGIORES - Miglioramento genetico per la resistenza alle principali malattie fungine della vite cv Sangiovese	Glaurum B. (varietà di uva da vino)			
	Semenzali, repliche e microvinificazioni di incroci da miglioramento genetico della vite da vino.				
	Repliche, microvinificazioni e privative vegetali di incroci da miglioramento genetico della vite da vino				

Centri di ricerca	Risultato realizzato	Privativa vegetale (CPVO)	Iscrizione a Registri (RNV)	Invenzione industriale (UIBM)	Marchio
ZA - Zootecnia e Acquacoltura	Formaggio caprino spalmabile da coagulante da specie vegetali spontanee				
	ANALISI DI IMPATTO AMBIENTALE: LIFE CYCLE ASSESSMENT DELLA PRODUZIONE DEL CAVIALE: DALL'ALLEVAMENTO AL PRODOTTO E SOTTOPRODOTTO VALORIZZATO				
	Valorizzazione della prateria spontanea per l'alimentazione della vacca da latte e la produzione casearia				
	Miglioramento della resilienza dei sistemi produttivi in biologico				
	Redazione di linee guida per allevatori ittici				
	Fitocomplessi bioattivi sulla qualità dei prodotti				

Tabella 7 - Prodotti della ricerca trasferibili ottenuti nel 2024

L'obiettivo operativo “Migliorare la gestione di bilancio”, assegnato ai Centri di ricerca, è stato valorizzato tramite quattro indicatori:

- Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria al netto delle spese di personale e delle spese in conto capitale,
- Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria al netto delle spese di personale e delle spese in conto capitale,
- N. monitoraggi effettuati,
- % residui verificati.

I risultati hanno evidenziato la capacità dei Centri di ricerca di condurre una corretta gestione del bilancio. In particolare, sono state fatte verifiche sui pagamenti effettuati rispetto agli impegni di competenza per l'anno 2024, sugli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti previsti e sui residui attivi e passivi. Ad eccezione di pochissimi casi, i target sono stati ampiamente raggiunti.

4. Misurazione e valutazione della performance individuale

Il SMVP del CREA, approvato con delibera del CdA n. 144-2021 del 22 ottobre 2021, prevede che la *Performance complessiva individuale* del personale venga calcolata come media ponderata dei diversi ambiti di valutazione previsti dal SMVP:

- performance organizzativa a livello di Ente (PE),
- performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa (PS),
- obiettivi individuali (OI) e
- competenze e comportamenti (CC).

A ciascun ambito sono attribuiti pesi diversi, in funzione del ruolo ricoperto dal dipendente all'interno del CREA, così come illustrato nella **Tabella 8**.

Ruolo	Peso PE (%)	Peso PS (%)	Peso OI (%)	Peso CC (%)	Peso compl. (%)
Direttore generale	65		5*	30	100
Dirigenti delle Direzioni di livello generale, Dirigenti di Ufficio e Direttori di Centro	10	50	5**	35	100
Personale (livello IV - VIII)	5	65		30	100
* 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					

Tabella 8 - Peso dei diversi ambiti di valutazione dei dipendenti, previsti dal SMVP in funzione del ruolo

Delle performance organizzative a livello di Ente (PE) e a livello delle strutture organizzative (PS) si è già parlato nel Capitolo 3 “Misurazione e valutazione della performance organizzativa”

Riguardo gli **Obiettivi individuali**, invece, secondo quanto previsto dal PIAO 2024-2026, si è tenuto conto, **per il solo personale Dirigente**, della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 che ha individuato quali obiettivi di performance:

1. *la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR percorsi formativi per loro stessi e per il personale loro assegnato. Le attività formative, finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;*
2. *la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.*

Per l'anno 2024, a fronte di una riorganizzazione dei contesti a sostegno delle attività formative, ai Dirigenti del CREA, è stato assegnato quale obiettivo individuale il primo di quelli sopra citati, da misurare e valutare sempre nell'ambito dei criteri generali del SMVP.

Le verifiche sulla partecipazione ai corsi sono state effettuate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali e valutate sulla base della scala riportata in **Tabella 9**:

Ore di formazione:	Da 20 a 24 ore	Da 15 a 19	Da 10 a 14	Meno di 10
Punteggio:	4	3	2	1

Tabella 9 - Scala di valutazione riferita alle ore di formazione

Per i **Direttori dei Centri di ricerca**, invece, in quanto referenti del RPCT, è stato assegnato quale obiettivo individuale, il corretto monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 5 del PIAO, da verificare mediante un controllo sulle modalità di risposta..

I livelli di verifica e il punteggi relativi sono indicati nella **Tabella 10**.

Verifica monitoraggi	Punteggio
Nessuna risposta o <u>risposta parziale o incompleta</u> al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e <u>verificabile</u> (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4
1) Per risposta parziale o incompleta si intende: - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda, - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata alle informazioni richieste nella scheda. 2) Il requisito della verificabilità viene stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.	

Tabella 10 - Livelli di verifica e punteggi relativi ai monitoraggi sulle misure anticorruzione

Riguardo l'ambito dei **Comportamenti** si è tenuto conto di quanto previsto nella "Mappa delle competenze e dei comportamenti attesi" presente nel SMVP riportati nella **Figura 10** (Direttore generale) e nella **Figura 11** (Dirigenti e Direttori dei Centri di ricerca).

Competenze	Comportamento atteso [Direttore generale]
Decisionali	Decide, anche in assenza di informazioni rilevanti, qualora la soluzione del problema non possa essere rimandata
	Monitora il contesto esterno per individuare idee, tecnologie ed innovazioni, al fine di elaborare possibili piani di azioni migliorativi e innovativi
	Propone e/o sviluppa programmi di cambiamento organizzativo in funzione del miglioramento qualitativo dei prodotti e dei servizi
Gestionali	Stabilisce programmi di lavoro coerenti con le finalità istituzionali e il contesto strategico
	Realizza nuove iniziative vantaggiose sotto il profilo dell'efficienza e dell'economicità
	Favorisce la partecipazione dei propri collaboratori a progetti di lavoro interistituzionali
	Monitora la corretta applicazione delle disposizioni normative e regolamentari generali e particolari
Relazionali	Ha consapevolezza delle relazioni umane intraorganizzative e tiene conto delle eventuali compatibilità / incompatibilità
	Motiva e incentiva i propri collaboratori e assegna compiti e responsabilità tenendo conto delle competenze e delle attitudini professionali
	Rappresenta istituzionalmente l'Ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine

Figura 11 - Competenze e comportamenti previsti per la figura del Direttore generale

Competenze	Comportamento atteso [Dirigenti di livello generale, Dirigenti di Ufficio, Direttori di Centro]
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere e individua le priorità
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro
	Decide e opera nei tempi richiesti
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, anche senza attendere indicazioni
	Responsabilizza i collaboratori valorizzandone le capacità professionali e ne monitora le attività anche se realizzate in modalità agile
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori, anche se lavorano in modalità agile, al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze digitali e tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito
	Opera con chiarezza e accuratezza nella predisposizione dei documenti

Figura 12 - Competenze e comportamenti previsti per le figure dirigenziali e i Direttori di Centro

Valutazione del Direttore generale

Come già evidenziato, si rappresenta che nell'anno 2024 si sono succeduti tre Direttori Generali:

- Stefano VACCARI - dal 1 gennaio al 11 aprile 2024 (3,5 mesi).
- Laura PROIETTI - dal 12 aprile al 31 ottobre 2024 (6,5 mesi).
- Maria Chiara ZAGANELLI - dal 1 novembre al 31 dicembre 2024 (2 mesi).

Questo succedersi, poco consueto, ha determinato una modifica della normale prassi per la loro valutazione, così come prevista dal SMVP. Il CREA, infatti, ha deciso - anche su proposta dell'OIV, insediatosi il 24 giugno e non presente, quindi, nel 2024 - di rimettere il compito della valutazione dei comportamenti dei tre Direttori Generali direttamente al Consiglio di Amministrazione. E' rimasta appannaggio dell'OIV, invece la valutazione della performance a livello di ente (valutazione degli obiettivi strategici e valutazione partecipativa) di cui si è già parlato.

Valutazione dei Dirigenti di livello Generale delle Direzioni DSA e DTS, dei Direttori di Centro e dei Dirigenti degli Uffici

Anche la valutazione della performance complessiva individuale:

- dei Dirigenti delle Direzioni di livello generale (DSA e DTS),
- dei Direttori di Centro e dei Dirigenti degli Uffici,

ha risentito dell'avvicinarsi di tre Direttori generali. Pertanto, il CREA, considerata la complessità operativa che sarebbe derivata dal coinvolgimento simultaneo di tre Direttori generali nei processi di valutazione, ha stabilito:

- che la valutazione dei Dirigenti della Direzione dei Servizi Amministrativi e della Direzione Tecnico Scientifica (2 persone), fosse appannaggio del Direttore generale in carica al 31 dicembre 2024 (Zaganelli);
- accogliendo la proposta dell'OIV, che la valutazione dei Direttori di Centro e dei Dirigenti degli Uffici (23 persone), fosse appannaggio del Direttore Generale in carica al 31 dicembre 2024 (Zaganelli), da esprimere a seguito di un confronto con il Direttore Generale che, nel corso del 2024, ha ricoperto l'incarico per il periodo più lungo (Proietti).

Anche per questi casi, per la valutazione delle performance complessive individuali sono state applicate le metriche previste nel SMVP.

Riguardo la performance complessiva individuale, nella **Figura 13** sono evidenziati, in ordine decrescente, i punteggi ottenuti dai Direttori di Centro, affiancati dai punteggi ottenuti rispetto alle competenze e ai comportamenti (CC) e a quelli riguardanti la performance della Struttura (Centro) che hanno diretto nel 2024.

Va ricordato che contribuisce alla determinazione della performance complessiva individuale, anche se in misura del 5%, il punteggio ottenuto dagli obiettivi individuali.

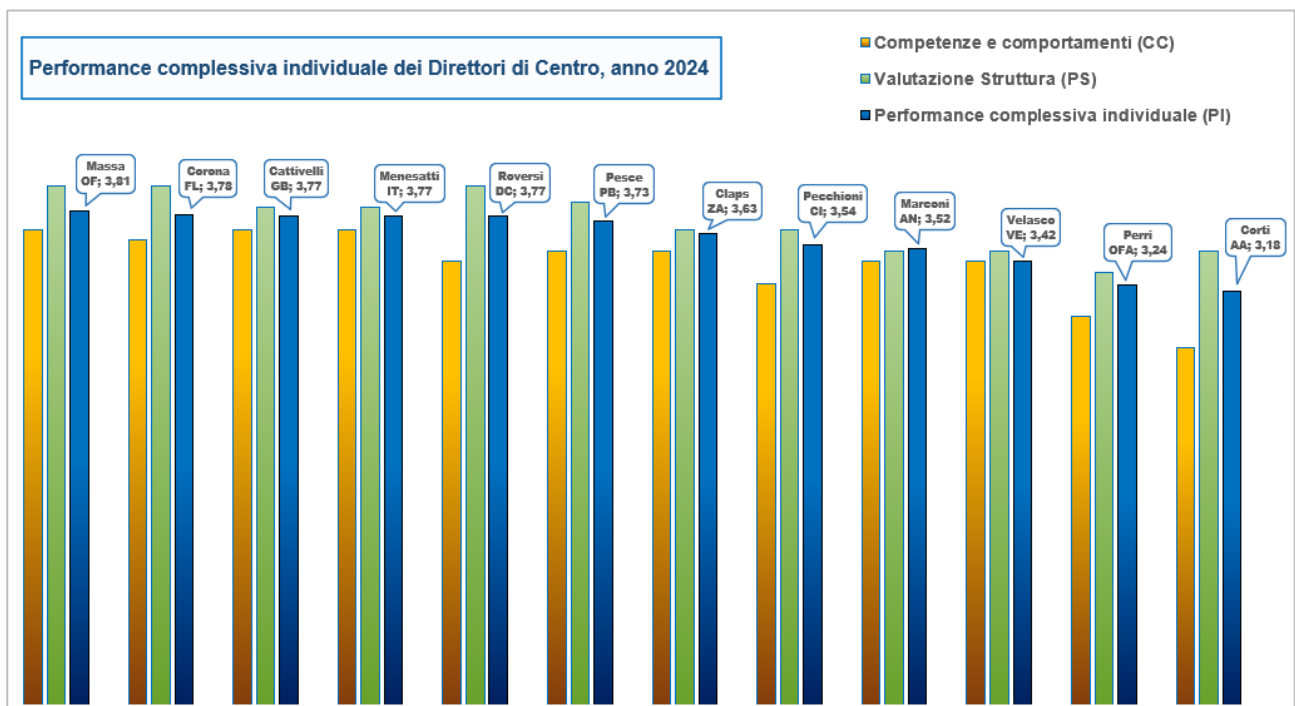


Figura 13 - Direttori dei Centri - Valutazione della performance complessiva individuale, anno 2024

Nella **Figura 14** invece, sono evidenziati in ordine decrescente, i punteggi ottenuti dai Dirigenti degli Uffici, affiancati dai punteggi ottenuti rispetto alle competenze e ai comportamenti (CC), agli obiettivi individuali e (in verde) quelli riguardanti la performance della Struttura (Ufficio) che hanno diretto nel 2024.

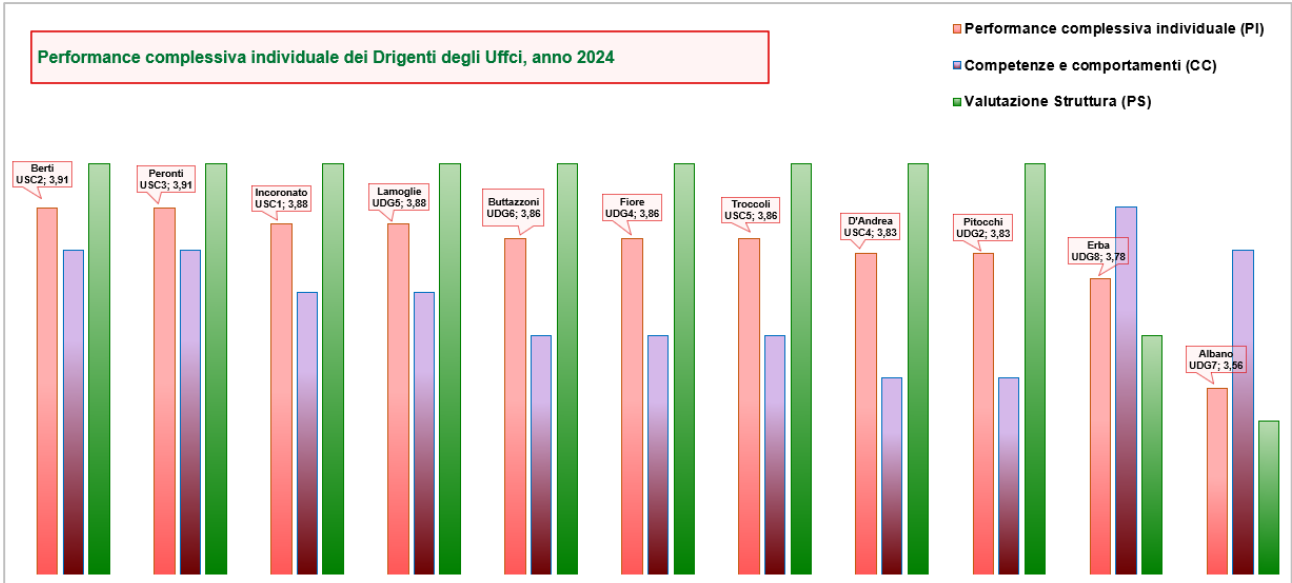


Figura 14 - Dirigenti degli Uffici - Valutazione della performance complessiva individuale, anno 2024

Le schede complete di valutazione per i Direttori e i Dirigenti sono riportate, rispettivamente, negli **Allegati 7, 8 e 9** (Allegato 7 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2024; Allegato 8 – Direttori Centri_Valutazione 2024; Allegato 9 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2024).

5. Il processo di misurazione e valutazione

Si riportano, in sintesi, le principali attività realizzate nel corso del Ciclo della performance 2024 che si sono concluse con la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati con la programmazione della Sottosezione 2.2 - Performance del PIAO 2024-2026.

Il PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, di cui al D.L. 9 giugno 2021 n. 80 è stato approvato con Decreto del Commissario straordinario prot. 0015768 del 26 febbraio 2024. Con la sua pubblicazione, tra l'altro, sono stati assegnati gli obiettivi operativi ai responsabili delle Strutture organizzative (Direttori dei Centri e Dirigenti degli Uffici) e al personale appartenente ai livelli IV – VIII secondo quanto previsto dalla Sottosezione 2.2. del PIAO e dai relativi allegati.

Nel secondo semestre 2024 è stato effettuato il monitoraggio sugli obiettivi assegnati, con la revisione e/o ricalibrazione di alcuni indicatori e target.

A conclusione del Ciclo della Performance 2024, utilizzando le scale di valutazione definite per ciascun indicatore già in fase di programmazione, è stato misurato il raggiungimento degli obiettivi.

Le proposte di valutazione sono state comunicate al Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la loro approvazione.

Lo svolgimento di queste attività ha sostanzialmente seguito quanto riportato nella Tabella 1 - Riepilogo delle fasi in cui si articola il Ciclo di gestione della performance del SMVP del CREA.

Monitoraggio

Nel periodo settembre-novembre 2024, secondo quanto previsto dal SMVP del CREA (che ha recepito i contenuti dell'art. 6 "Monitoraggio della performance"⁴ del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) sono state realizzate le attività di monitoraggio sugli obiettivi strategici e operativi programmati. Tuttavia non è stato possibile condividere le risultanze del monitoraggio con l'OIV in quanto, a conclusione delle attività, l'OIV non era stato ancora ricostituito.

Per entrambi, laddove necessario e possibile, è stata effettuata un'attualizzazione dei valori di riferimento, dei target e delle scale di valutazione, ricalcolati in base ai risultati ottenuti per i medesimi indicatori nell'anno 2024.

Riguardo il **monitoraggio degli obiettivi assegnati agli Uffici**, l'attività è stata avviata con e-mail di venerdì 27 settembre 2024 (12:37) inviata a tutti i Dirigenti del CREA (**Figura 15**).



Figura 15 - E-mail di avvio del monitoraggio degli obiettivi assegnati agli Uffici

⁴ 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).

Le variazioni da loro richieste hanno riguardato l'eliminazione di alcuni obiettivi e il relativo inserimento di nuovi o la loro modifica, così come evidenziato in dettaglio nell'**Allegato 10** (Allegato 10 - Uffici_Monitoraggio 2024). Si tratta di un file Excel nel quale nella colonna "Note/Criticità" sono riportate le richieste motivate da parte dei Dirigenti e la risposta da parte del Direttore generale. In alcuni casi si è trattato di chiedere un posticipo dei tempi di realizzazione degli obiettivi.

Nella **Tabella 11** si riporta una sintesi riferita ai soli casi in cui per un obiettivo è stata richiesta la cancellazione o l'inserimento.

Obiettivi per i quali è stata richiesta l'eliminazione o l'inserimento	Motivazione e risposta DG
Ufficio Programmazione e controllo - Effettuare la valutazione dei Dirigenti e dei Direttori del CREA tramite l'implementazione del modulo di Monitor dedicato alla valutazione del personale	È stata richiesta l'eliminazione dell'obiettivo, poiché la revisione del SMVP introdurrà metodologie di valutazione dei Dirigenti e dei Direttori differenti da quelle attualmente in uso. Di conseguenza, è risultato opportuno sviluppare il modulo solo dopo la definizione di tali nuove metodologie, in quanto la sua implementazione nel 2024 avrebbe avuto un'applicazione operativa molto limitata. Il DG ha accettato l'eliminazione dell'obiettivo
Ufficio Programmazione e controllo - Aggiornamento del Bilancio di genere del CREA	È stata richiesta l'eliminazione dell'obiettivo a causa dell'impossibilità di realizzarlo, dovuta alle limitate risorse umane disponibili e all'elevato carico complessivo di attività, alcune delle quali hanno assunto priorità nel corso dell'anno. Il DG ha accettato l'eliminazione dell'obiettivo
Ufficio Programmazione e controllo - Effettuare la valutazione del personale dei livelli IV-VIII utilizzando il modulo di Monitor implementato	Proposta nuovo obiettivo E' stato chiesto di introdurre questo obiettivo per l'indispensabilità di realizzazione dell'attività e i tempi di realizzazione. Il DG ha accettato l'introduzione dell'obiettivo
Ufficio Progetti - Realizzazione di sviluppi necessari a migliorare l'integrazione tra la Piattaforma Monitor e il Modulo di gestione finanziaria dei progetti su TEAMGOV al fine di automatizzare il monitoraggio dei progetti e agevolare l'analisi dei relativi residui attivi	E' stato chiesto di eliminare l'obiettivo in quanto, nel lasso di tempo intercorrente tra la proposta dell'obiettivo e l'effettiva assegnazione all'Ufficio, le giornate utili a valere sul contratto di manutenzione intercorrente con il fornitore si sono esaurite per esigenze indifferibili estranee all'obiettivo stesso. Considerato che nel periodo del monitoraggio detto contratto non risultava rinnovato, è stato considerato irraggiungibile. Il DG ha accettato l'eliminazione dell'obiettivo
Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali - Progettazione e realizzazione di una nuova funzionalità nel software Demetra al fine di consentire ai candidati che abbiano già partecipato ad una selezione/concorso indetta dall'Ente di preparare più velocemente la domanda di partecipazione	È stata richiesta la sostituzione dell'obiettivo con un altro, il quale sarà certamente realizzato, ma non entro i tempi previsti. Questo perché, nel corso dell'anno, il supporto fornito da un esperto esterno per l'implementazione dei criteri di sicurezza della piattaforma Demetra (pseudonimizzazione e cifratura dei dati personali) ha assorbito le risorse disponibili, non lasciando il tempo necessario per lo svolgimento delle attività previste dal precedente obiettivo. Il DG ha accettato l'eliminazione dell'obiettivo
Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali - Individuare una modalità che consenta al maggior numero di dipendenti di poter partecipare ad un corso di lingua inglese che possa migliorare la conoscenza della lingua rispetto al livello di conoscenza di partenza di ciascuno, attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi	Proposta nuovo obiettivo Il DG ha accettato l'introduzione dell'obiettivo

Tabella 11 - Sintesi degli obiettivi degli Uffici per i quali è stata richiesta la cancellazione o l'inserimento

Il Monitoraggio sugli obiettivi degli Uffici si è concluso alla metà di ottobre e le risultanze sono state comunicate con e-mail del 17 ottobre 2024 (**Figura 16**).



Figura 16 - E-mail di conclusione del monitoraggio degli obiettivi assegnati agli Uffici

Riguardo il **monitoraggio degli obiettivi assegnati ai Centri di ricerca**, l'attività è stata avviata con una serie di incontri con i Direttori dei Centri, anche in presenza, promossi dal Direttore Tecnico Scientifico. Questi incontri hanno segnato l'inizio di un processo di revisione degli obiettivi da assegnare ai Centri, che ha trovato un suo ulteriore sviluppo nel PIAO 2025.

Nella **Tabella 12** sono riportate le modifiche riguardanti gli obiettivi dei Centri di ricerca di carattere tecnico-scientifico. Gli obiettivi di natura amministrativa non sono stati modificati.

Obiettivo	Indicatore	Target	Scala di valutazione			
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1
Pubblicare i risultati della ricerca su riviste con Impact Factor	N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai R/T a tempo indeterminato / n. ETP a tempo indeterminato (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)	... , ... = Media dei valori ottenuti nel quinquennio 2019 - 2023	Risultato: a) superiore a +5% target, oppure b) uguale o superiore a 1,5	Risultato: compreso tra il target e + 5% target	Risultato: compreso tra -50% target e target - 0,001	Risultato: inferiore a -50% target
Migliorare la capacità di attrarre le risorse finanziarie	Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	L'obiettivo è stato eliminato poiché non è stato possibile definire una metodologia concordata per la determinazione del target e delle scale di valutazione, né durante la fase di programmazione né in quella di monitoraggio.				
Incrementare l'entità delle entrate senza vincolo di destinazione (Esvd), al netto di quelle derivanti dalle attività di certificazione	Entrate senza vincolo di destinazione (Esvd) acquisite nell'anno <i>Nota: Non aggiornare il target non aggiornato al quinquennio 2019-2023</i>	... = Media delle Esvd ottenute nel quinquennio 2018-2022	Risultato: pari o superiore a - 10% target	Risultato: Compreso tra -20% target e -10,001% target	Risultato: compreso tra -50% target e - 20,001% target	Risultato: inferiore a -50% target

Obiettivo	Indicatore	Target	Scala di valutazione			
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1
Promuovere l'ideazione, la programmazione e la realizzazione di eventi "rilevanti". Gli eventi "rilevanti" sono quelli da riferire alle attività di ricerca caratterizzanti il Centro	che devono aver seguito tutte le attività del protocollo: 1) il coinvolgimento dell'Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali; 2) il coinvolgimento dell'Ufficio Stampa del CREA; 3) la valorizzazione, quando possibile, dell'evento in termini di terza missione (rilevando, ad esempio, il livello di gradimento dei partecipanti); 4) l'inserimento delle informazioni	2	2 eventi rilevanti in Monitor	2 eventi rilevanti (senza valorizzazione in termini di terza missione)	1 evento rilevante	Nessun evento
Rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi divulgativi del CREA	Grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi divulgativi del CREA	Punteggio medio pari a 3 su una scala da 1 a 5	Risultato superiore a 3,5	Risultato compreso tra 3 e 3,5	Risultato compreso tra 2,5 e 2,9	Risultato inferiore a 2,5
Individuare prodotti della ricerca trasferibili	N. prodotti della ricerca (trasferibili) – brevetti, – privative, – iscrizioni a registri varietali – schede risultato in Monitor	3	Maggiore di 3	3	2 o 1	Nessun prodotto della ricerca trasferibile

Tabella 12 - Modifiche riguardanti gli obiettivi di carattere tecnico-scientifico assegnati ai Centri di ricerca

Per tutti i Centri di ricerca le specifiche di tipo numerico sono riportate nell'**Allegato 11** (Allegato 11 - Centri_Monitoraggio 2024).

Riguardo il **monitoraggio degli obiettivi assegnati alle Direzioni di livello generale**, si rappresenta la seguente situazione:

- **Direzione dei Servizi amministrativi (DSA):** Nessun cambiamento proposto in fase di monitoraggio, se non riconducibile agli obiettivi che la Direzione ricomprende.
- **Direzione Tecnico Scientifica (DTS):** sono stati proposti e accettati dal Direttore generale i cambiamenti riportati nella **Tabella 13**:

Obiettivo	Indicatore	Target	Scala di valutazione			
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1
Supporto alle attività di terza missione e di trasferimento tecnologico e di rappresentanza istituzionale del CREA	Numero di attività di promozione e supporto alla terza missione Numero di attività di terza missione e di rappresentanza istituzionale del CREA	4	4	3	2	1
Predisposizione del Documento di visione strategica (DVS) del CREA	DVS	DVS presentato all'organo di vertice entro il 15 dicembre 2024	30 Settembre 2024 30 Novembre 2024	31 Ottobre 2024 15 dicembre 2024	30 Novembre 2024 31 dicembre 2024	31 Dicembre 2024 Non fatto

Tabella 13 - Modifiche agli obiettivi operativi assegnati alla Direzione Tecnico Scientifica

Anche per il monitoraggio degli obiettivi strategici si è proceduto ad una revisione degli obiettivi, degli indicatori e delle strutture collegate.

Laddove necessario si è proceduto con il ricalcolo dei “Valori di riferimento”, dei “Target” e delle “Scale di valutazione” per tutti quegli indicatori per i quali questi valori sono dipendenti dai risultati ottenuti negli anni precedenti. Il dettaglio delle modifiche è riportato nell’**Allegato 12** (Allegato 12 - CREA_Monitoraggio 2024).



- In linea generale, i principali aggiornamenti riguardanti gli obiettivi strategici e operativi sono stati:
- ricalcolo dei “Valori di riferimento”, dei “Target” e delle “Scale di valutazione” di tutti gli indicatori per i quali questi valori sono dipendenti dai risultati ottenuti negli anni precedenti;
 - modifica degli archi temporali per l'individuazione dei target;
 - incremento dei “Valori di riferimento” fino alla possibilità di calcolarli come medie su un quinquennio o considerando quinquenni più prossimi all’anno di valutazione;
 - sostituzione o rimodulazione di alcuni obiettivi degli Uffici per evidente impossibilità di realizzazione.

Come già accennato, nel 2024 non è stato possibile condividere con l’OIV le diverse fasi del monitoraggio, in quanto l’Organismo in quel momento non era stato ancora rinominato a seguito della decadenza degli incarichi precedenti. Si precisa, tuttavia, che le attività sono state svolte con la medesima dedizione e rigore, nel pieno rispetto delle procedure e delle comunicazioni previste. Inoltre, sono state considerate le raccomandazioni ricevute negli anni scorsi dagli OIV precedentemente nominati, al fine di poter redigere questa Relazione con la stessa accuratezza e dettaglio adottati in passato.

Misurazione

Da febbraio a maggio 2025, la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV (STP) ha avviato le attività di misurazione degli obiettivi, predisponendo le schede per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, inserendo, ove previsto, i risultati degli indicatori forniti dagli Uffici competenti dell'Amministrazione centrale.

Le schede con i risultati consolidati degli indicatori sono state poi inviate ai Direttori dei Centri e ai Dirigenti degli Uffici, ai quali è stato richiesto di integrare eventuali note esplicative relative ai risultati di ciascun indicatore, in particolare nei casi in cui il target non è stato raggiunto.

Per tutte le strutture organizzative, la fase conclusiva ha previsto il confronto dei risultati degli indicatori con le scale di valutazione, che ha permesso di assegnare a ciascun risultato un punteggio compreso tra 1 e 4 (punteggio misurato).

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 - CREA_Valutazione 2024).

La valutazione della performance organizzativa del CREA concorre al calcolo della valutazione complessiva individuale di tutti i dipendenti, fatta eccezione per ricercatori e tecnologi, i quali non sono soggetti a valutazione individuale.

Il Direttore generale, per l'anno 2024, tenuto conto delle proposte concordate con l'OIV, ha effettuato la valutazione delle Direzioni di livello generale, dei Centri di ricerca, degli Uffici dell'amministrazione centrale, delle Segreterie, dei Direttori dei Centri di ricerca, dei Direttori delle due Direzioni di livello generale e dei Dirigenti degli Uffici dell'amministrazione centrale, confermando o meno il punteggio misurato riportato nelle schede con gli obiettivi e gli indicatori di performance di ogni struttura organizzativa e valutando i comportamenti dei singoli responsabili dei Centri e degli Uffici.

Nella **Tabella 14** sono riepilogate le Strutture e gli attori coinvolti nel processo di valutazione per l'anno 2024.

Struttura / Soggetto valutata/o	Chi valuta	Chi approva la valutazione
CREA (performance organizzativa a livello di Ente)	OIV	CdA
Direzioni di livello generale (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	CdA
Direttori delle Direzioni di livello generale (performance complessiva individuale)	Direttore generale	CdA
Uffici dell'amministrazione centrale (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	CdA
Dirigenti degli Uffici (performance complessiva individuale)	Direttore generale	CdA
Centri di ricerca (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	CdA
Direttori dei Centri (performance complessiva individuale)	Direttore generale	CdA
Segreterie (performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa)	Direttore generale	CdA

Tabella 14 - Strutture e attori coinvolti nel processo di valutazione secondo il SMVP del CREA

Le valutazioni sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione con le seguenti delibere:

- Delibera n. 94-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance organizzativa del **CREA nel suo complesso** per l'anno 2024;
- Delibera n. 95-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance organizzativa dei **Centri di ricerca** per l'anno 2024;
- Delibera n. 96-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance organizzativa della **Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA)** e della **Direzione Tecnico Scientifica (DTS)** per l'anno 2024;
- Delibera n. 97-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance organizzativa degli **Uffici** e delle **Segreterie** dell'amministrazione centrale per l'anno 2024;
- Delibera n. 98-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance complessiva individuale del **Direttore della DSA**, Direzione dei Servizi Amministrativi e del **Direttore della DTS**, Direzione Tecnico Scientifica per l'anno 2024;
- Delibera n. 99-2024 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance complessiva individuale dei **Direttori dei Centri di ricerca** per l'anno 2024;
- Delibera n. 100-2025 assunta dal CdA nella seduta del 02 settembre 2025, Approvazione della valutazione della performance complessiva individuale dei **Dirigenti degli Uffici** dell'amministrazione centrale per l'anno 2024.

Dal mese di settembre 2025 il CREA procederà con la valutazione del personale dei livelli IV – VIII per l'anno 2024, utilizzando il modulo informatico dedicato realizzato all'interno della piattaforma Monitor.

Appendici

Appendice 1

Bilancio di genere

Nell'anno 2022, il CREA ha dato avvio, seppur non in modo continuativo, all'elaborazione del Bilancio di genere, attenendosi ai principi delineati dalla Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021).

Il "[Bilancio di genere del CREA, dicembre 2022](#)" è pubblicato sul portale istituzionale. Il documento non è stato redatto pienamente secondo le indicazioni normative (ad esempio tenendo conto dei contenuti dell'Allegato 1 al Rendiconto dello Stato 2019 "[Linee guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere](#)"), ovvero come uno strumento di bilancio dedicato alla programmazione e gestione degli impegni economici in ottica di genere, tuttavia è ricco di informazioni che permettono di avere un quadro della situazione del personale del CREA.

Nella sua predisposizione, inoltre, si è tenuto conto delle Linee guida per il bilancio di genere negli EPR - Enti Pubblici di ricerca, la cui ultima edizione è stata pubblicata dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) nel 2022. Tale scelta è stata motivata dal fatto che tra le numerose indicazioni proposte, tali linee guida non soltanto promuovono una visione della ricerca e della gestione delle risorse che valorizza la parità di genere tra i ricercatori, ma invitano anche a verificare la presenza, all'interno dell'ente, di esperienze di ricerca – sia attuali che storiche – che possano essere riferite esplicitamente la dimensione di genere.

È importante ricordare che l'obbligo di predisporre il bilancio di genere è previsto dalla normativa nazionale fin dal 2007. Inoltre, il Decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009) ha inserito il bilancio di genere tra gli strumenti volti a migliorare le performance delle pubbliche amministrazioni. L'art. 10, comma 1, lettera b, infatti, indica che il bilancio di genere deve essere contenuto nella Relazione sulla performance.

Va ricordato, inoltre, che la predisposizione del Bilancio di genere permette alle Istituzioni di partecipare ai bandi del programma Horizon Europe 2021-2027 che finanzia la ricerca. Tra i requisiti di partecipazione che le istituzioni devono possedere, infatti, deve esservi l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) e del Bilancio di genere.

Il Bilancio di genere che viene presentato in questa Relazione, si concentra esclusivamente su alcuni aspetti relativi alla composizione del personale del CREA. Ulteriori approfondimenti saranno oggetto di una versione più completa e dettagliata, la cui redazione sistematica è prevista a partire dal 2026 da parte di un gruppo di lavoro che verrà appositamente costituito. Il Piano della Azioni Positive integrato (PAP_i) presente nel [PIAO 2025-2027](#), infatti, prevede (pag. 71) la costituzione di un gruppo di lavoro per la predisposizione del Bilancio di genere. La finalità è stata esplicitata: evidenziare gli equilibri di genere e proporre linee di indirizzo per compensare le eventuali criticità emerse.



Di seguito, sono riportati grafici e tabelle con didascalie commentate, riguardanti, in riferimento all'anno 2024:

- la governance del CREA
- i dipendenti del CREA
- il personale di ricerca
- il personale tecnico
- il personale amministrativo.

La governance del CREA

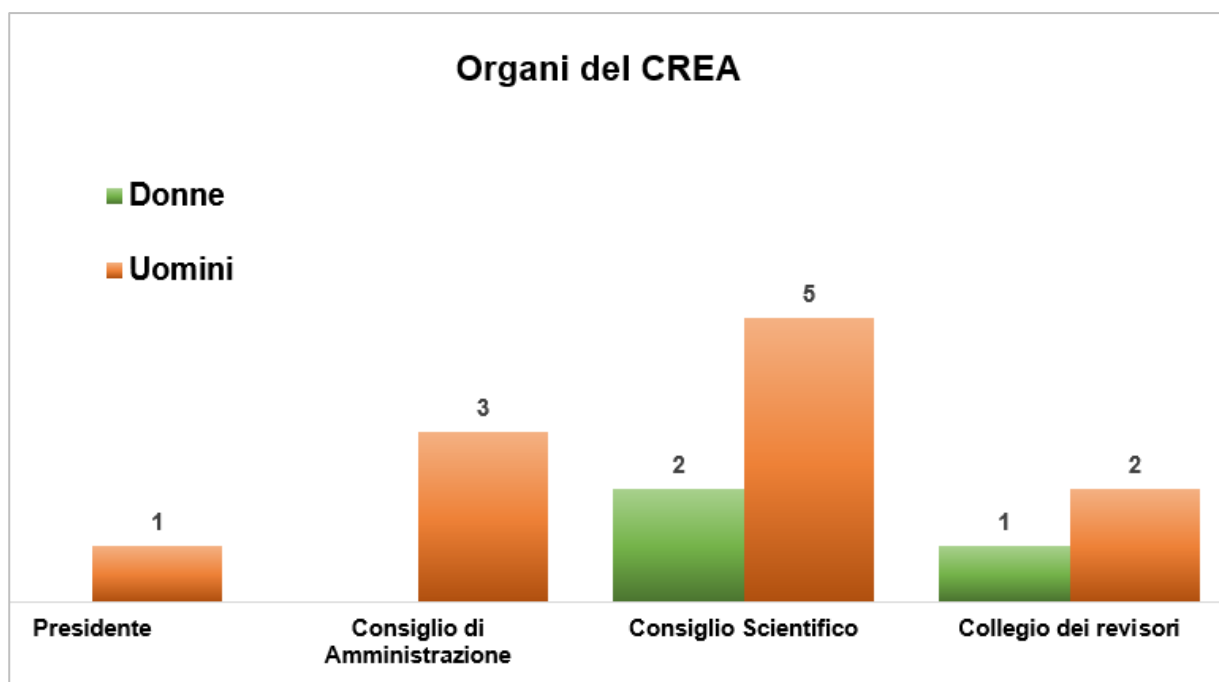


Fig. 1 – Composizione degli Organi del CREA in termini di numerosità di uomini e donne

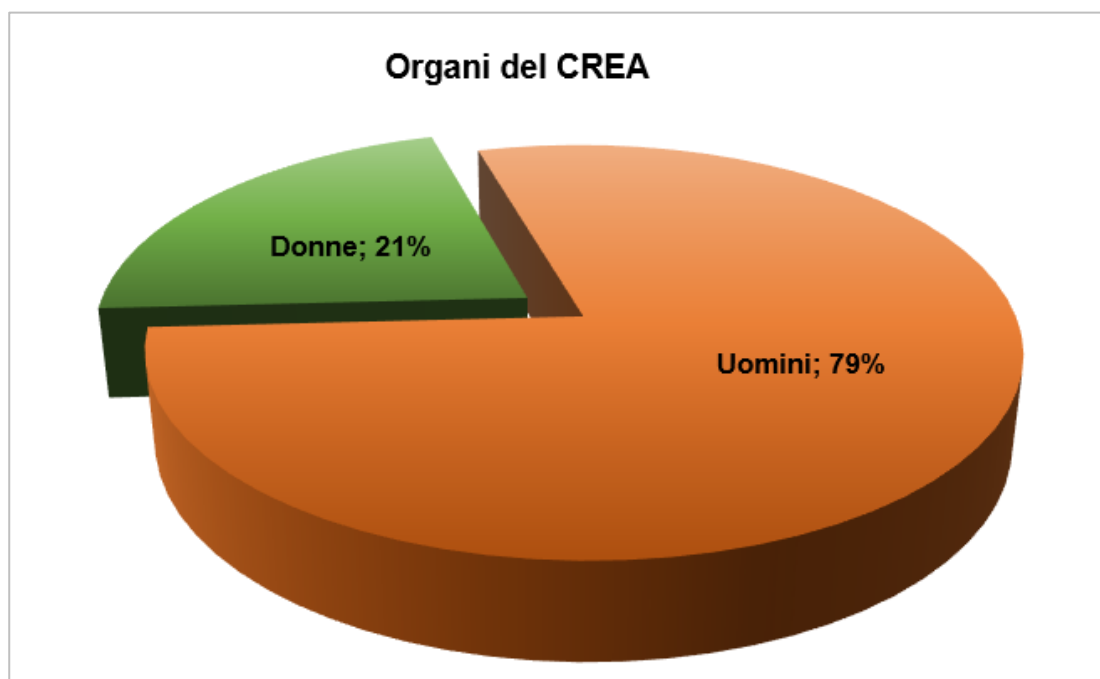


Fig. 2 – Composizione degli Organi del CREA in termini percentuali. Si rileva che le donne rappresentano solo il 21% del totale

Figure Dirigenziali

Figure dirigenziali	Donne	Uomini
Direttore generale	1	
Dirigenti	9	4
Direttori Centri	1	11

Fig. 3 – Composizione delle figure dirigenziali del CREA in termini di numerosità di uomini e donne. Si rileva una presenza consistente di donne tra le figure dirigenziali amministrative, mentre solo una è una figura dirigenziale scientifica (Direttore del Centro di ricerca CREA PB)

Comitati scientifici dei Centri

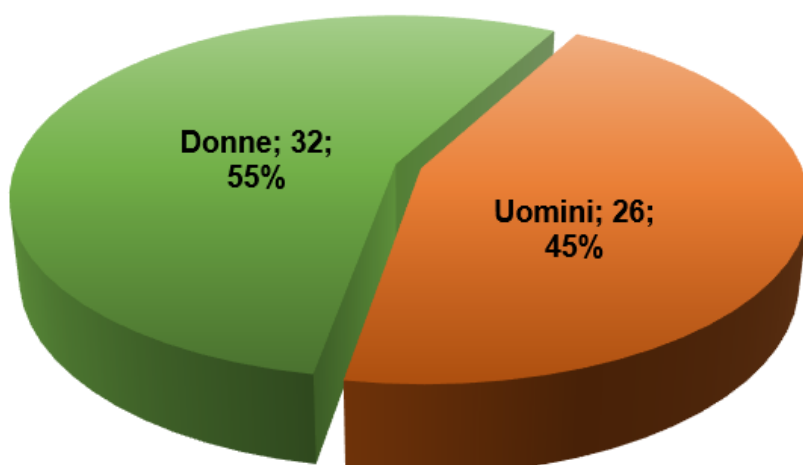


Fig. 4 – Composizione dei Comitati scientifici dei Centri di ricerca. Si evidenzia una prevalenza della componente femminile

Organismi

Organismi	Donne	Uomini
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) (dati 2025)	2	1
Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)	14	6

Fig. 5 – Composizione degli organismi OIV e CUG in termini di numerosità di uomini e donne

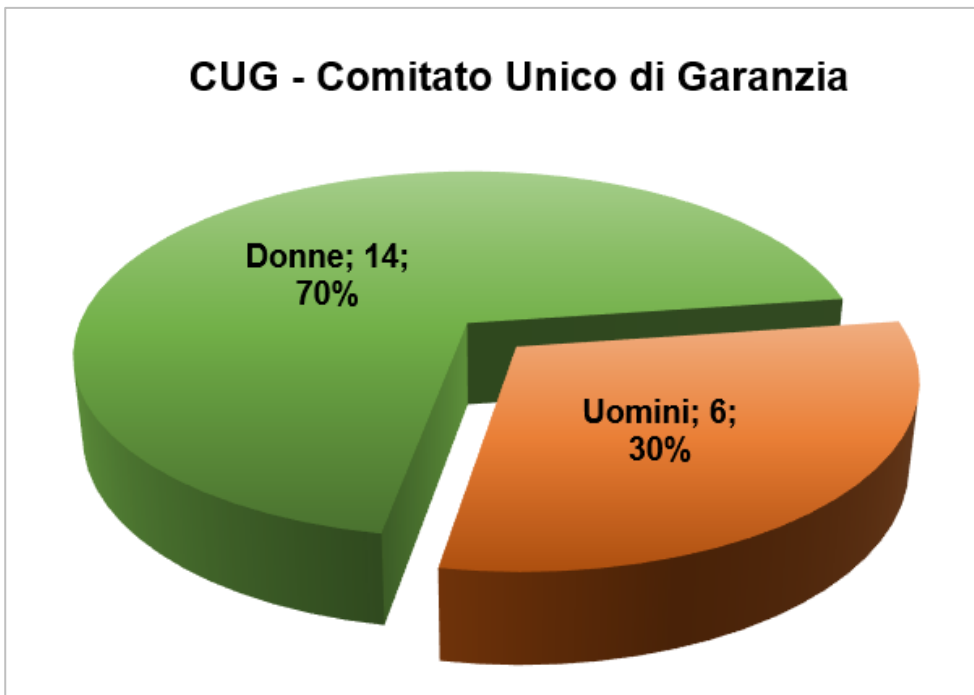


Fig. 6 – Composizione del Comitato unico di garanzia in termini percentuali. Si evidenzia una prevalenza della componente femminile con il 70% di presenza

I dipendenti del CREA

I dati riportati nelle figure sono da riferire al personale presente nel CREA alla fine del 2024.

È stato considerato il personale con un contratto a tempo indeterminato e determinato che, al 31 dicembre 2024, ammontava a 1996 unità distinte nei seguenti profili:

- Dirigente amministrativo
- Direttore di Centro
- Dirigente di ricerca
- Dirigente tecnologo
- Primo ricercatore
- Primo tecnologo
- Ricercatore
- Tecnologo
- Funzionario
- Collaboratore di amministrazione
- Operatore di amministrazione
- Collaboratore tecnico (CTER)
- Operatore tecnico

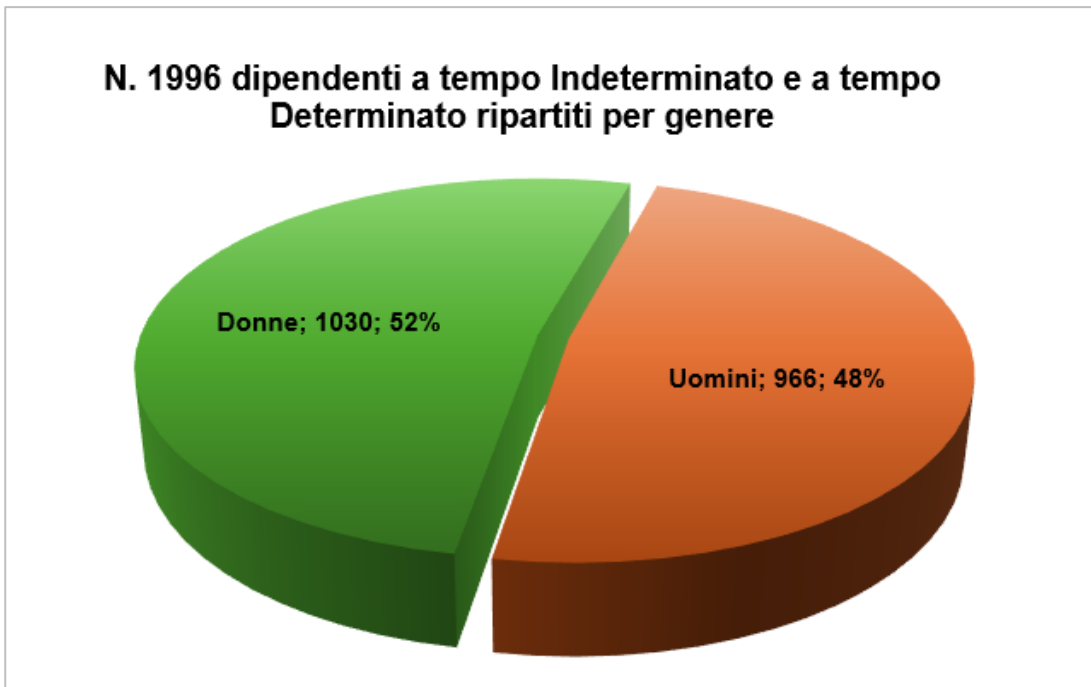


Fig. 7 – Composizione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato presente nel CREA alla fine del 2024. Si rileva una quasi parità numerica tra donne e uomini, anche se le prime sono in numero leggermente superiore, arrivando complessivamente ad una percentuale del 52%

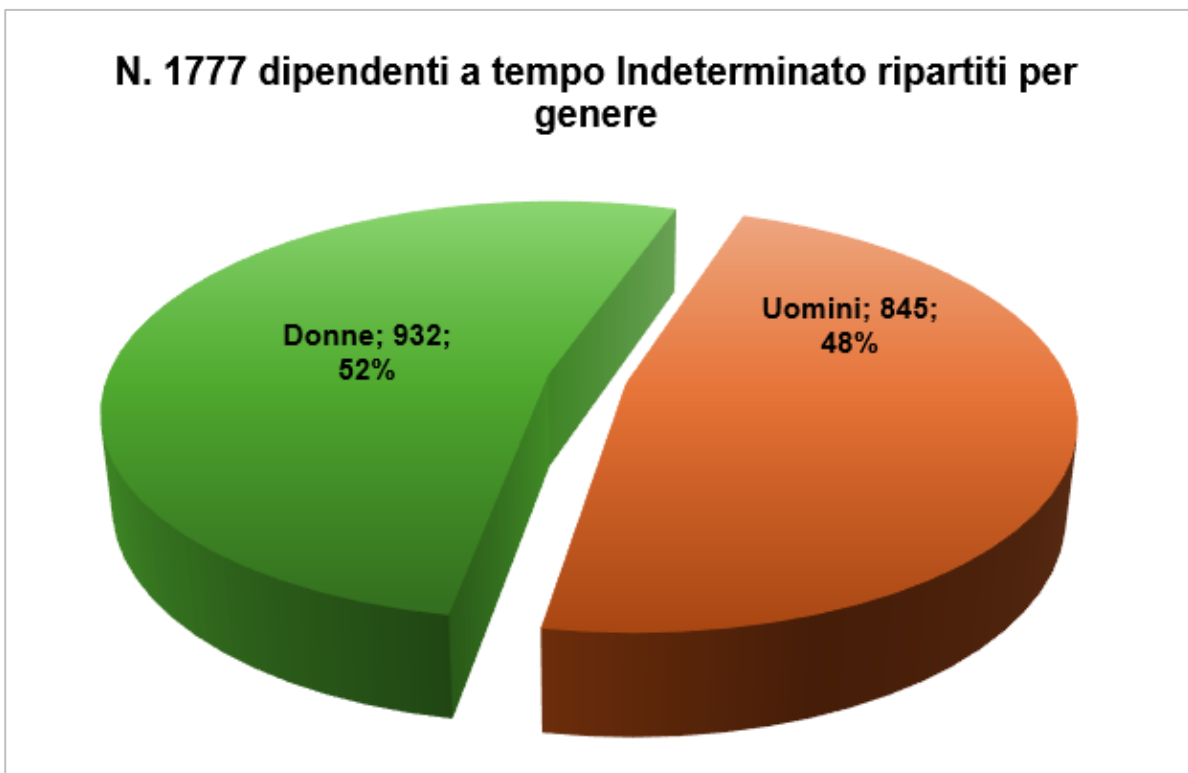


Fig. 8 – Ripartizione per genere dei dipendenti a tempo indeterminato del CREA

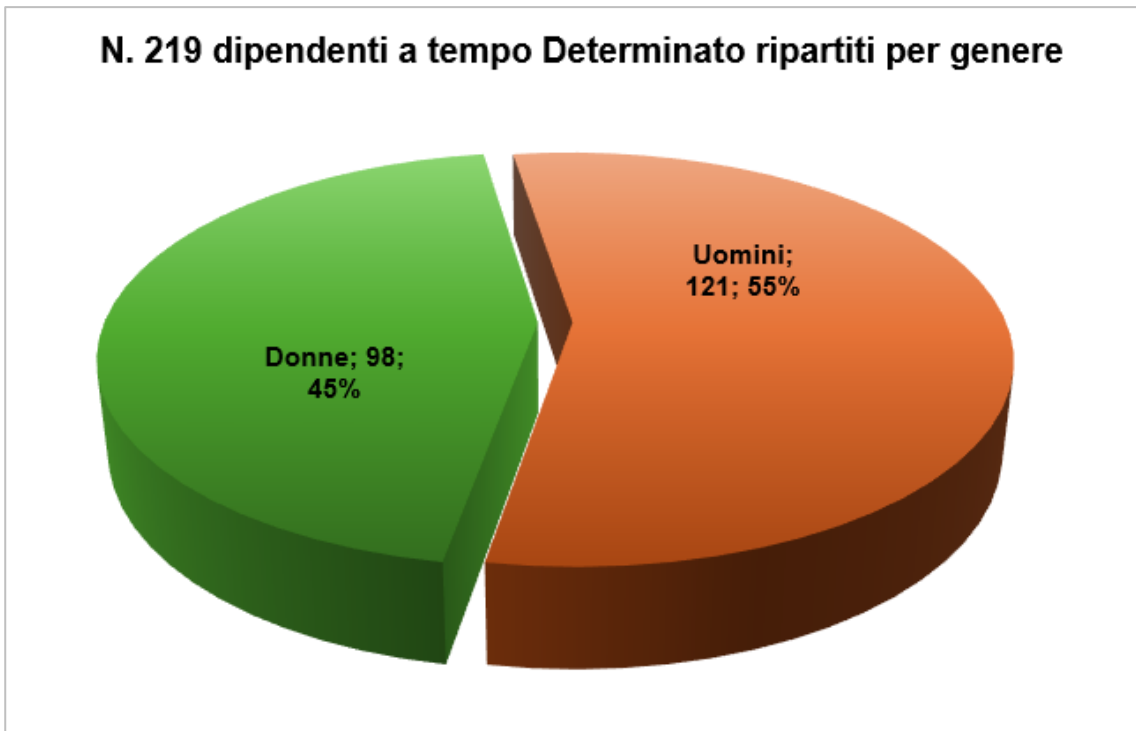


Fig. 9 – Ripartizione per genere dei dipendenti a tempo determinato del CREA

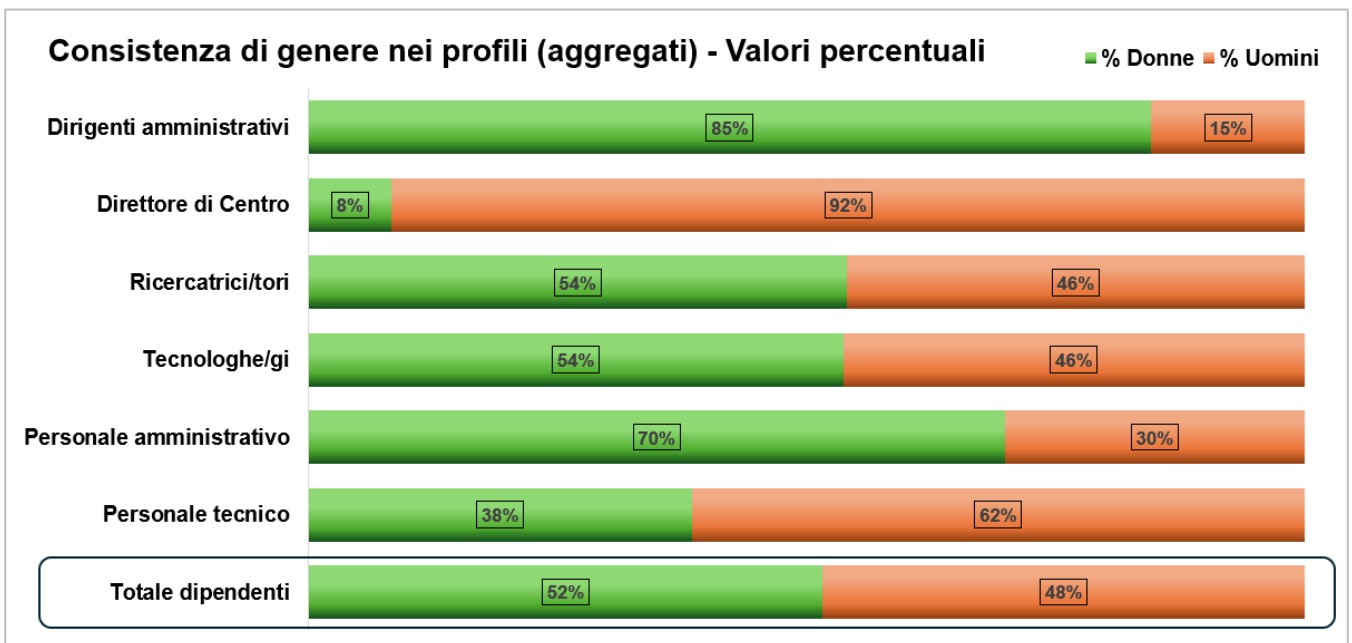


Fig. 10 – Distribuzione percentuale del personale nei diversi profili. Sebbene la componente femminile rappresenti il 52% del totale dei dipendenti, nel profilo di Dirigente amministrativo, la presenza delle donne risulta particolarmente significativa, raggiungendo l'85%. Tuttavia, nel ruolo di Direttore di Centro si rileva un forte squilibrio di genere a sfavore delle donne. I profili più equilibrati in termini di rappresentanza di genere sono quelli di Ricercatrici/Ricercatori e Tecnologhe/Tecnologi, mentre nel Personale tecnico si registra una netta prevalenza maschile. Al contrario, nel Personale amministrativo le donne sono maggiormente rappresentate

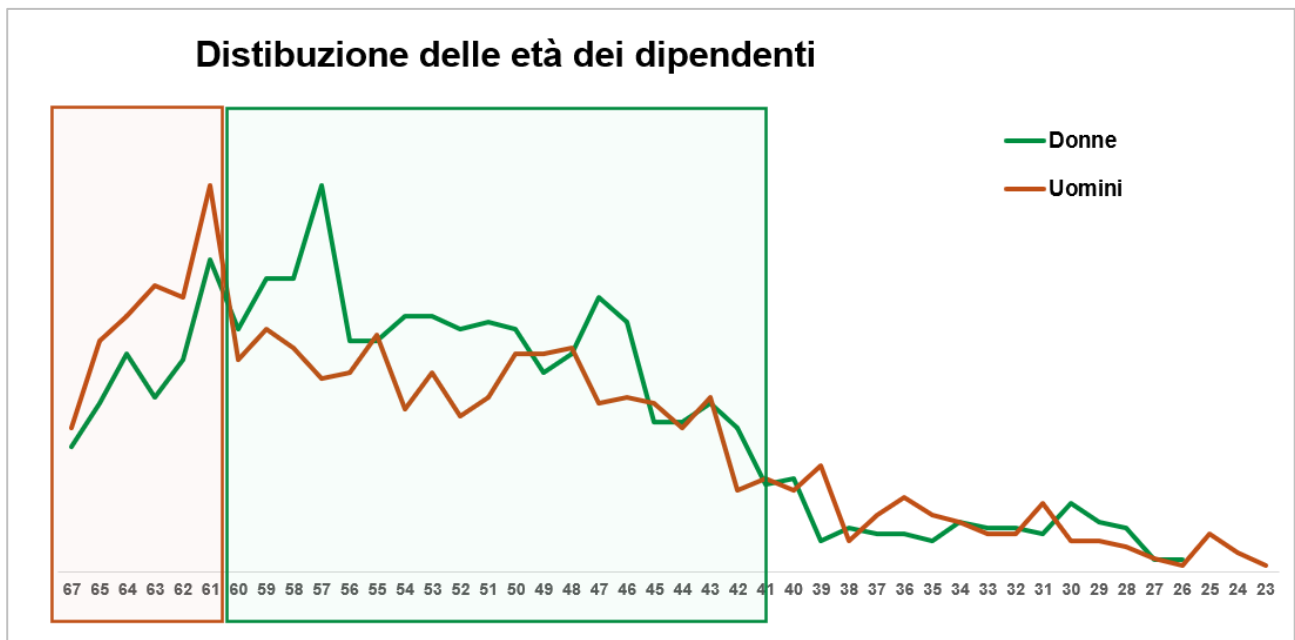


Fig. 11 – Distribuzione delle età per genere. Si evidenzia come nella fascia compresa tra i 61 e i 67 anni vi sia una netta prevalenza del genere maschile. La prevalenza delle donne sugli uomini si attesta sotto la soglia dei 61 anni, in particolare nell’intervallo tra i 41 e i 60 anni

Personale di ricerca

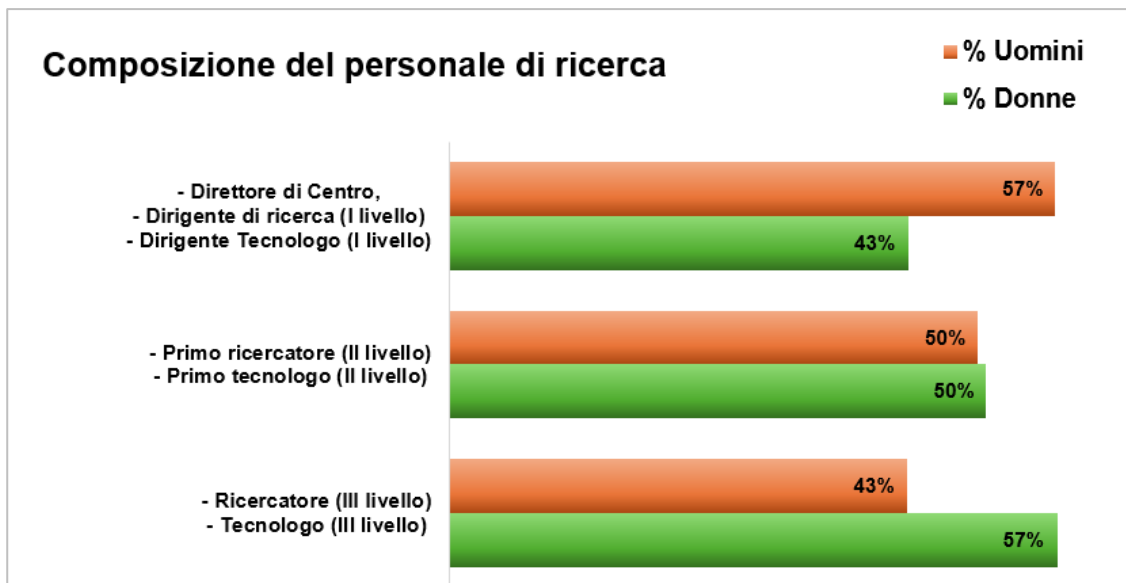


Fig. 11 – Composizione percentuale del personale di ricerca, distinto per genere. Si evidenzia una progressiva diminuzione della presenza femminile nel passaggio dal I al III livello. Questa sproporzione rispetto al personale di genere maschile, può essere ricondotta alla prevalenza degli uomini nelle fasce più elevate di età, il che fa supporre la loro presenza nei profili della ricerca da un maggior numero di anni.

Tuttavia, non si può escludere che, nel percorso di carriera, le donne abbiano avuto minori opportunità di svolgere attività riconosciute e valorizzate ai fini delle progressioni interne, oppure che abbiano incontrato altre criticità legate a fattori personali, che ne hanno limitato la possibilità di raggiungere le posizioni apicali alla stessa velocità e con la stessa frequenza degli uomini

Personale tecnico

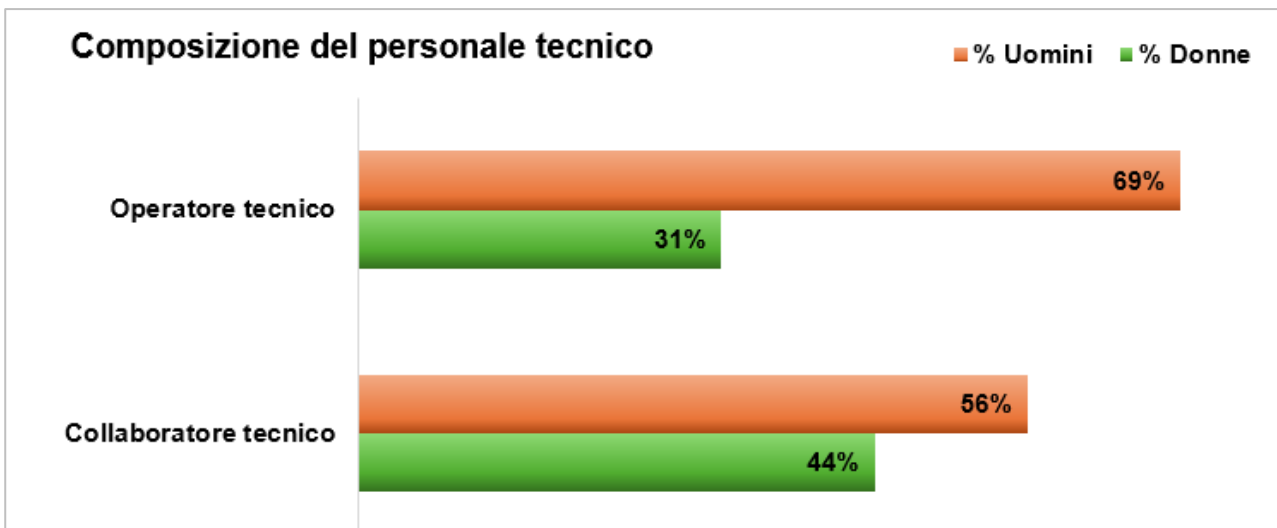


Fig. 12 – Composizione percentuale del personale tecnico, distinto per genere - Emerge come le donne siano complessivamente presenti in misura minore

Personale amministrativo

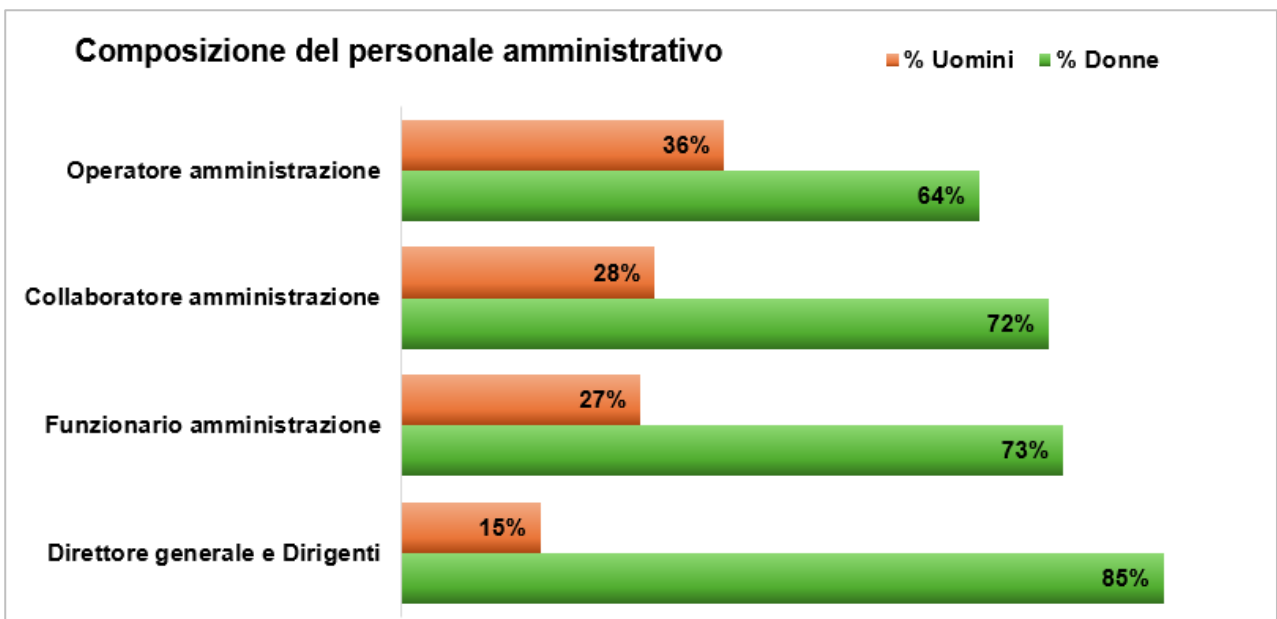


Fig. 12 – Composizione percentuale del personale amministrativo. La presenza di personale di genere femminile è prevalente in tutti i profili

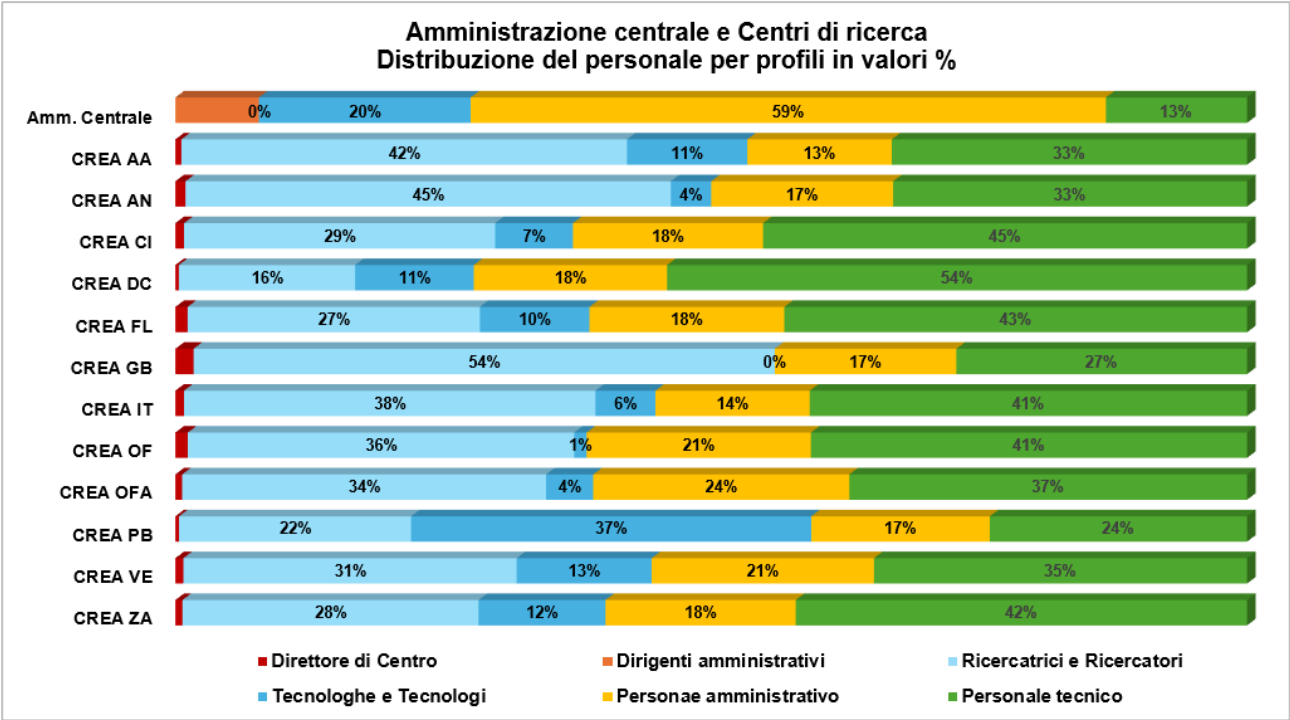


Fig. 13 – Composizione percentuale del personale nell’Amministrazione centrale e nei Centri di ricerca. In tutti i Centri si ha una netta prevalenza dei profili tecnici e scientifici

<<<<<<< >>>>>>>

La lettura dei grafici riguardanti il personale tecnico e amministrativo, in conformità ad una rappresentazione tradizionale dei ruoli di genere nella pubblica amministrazione, mostra come la distribuzione di genere possa essere ricondotta a scelte professionali fatte a monte, nel momento in cui gli uomini e le donne hanno scelto di candidarsi ad una posizione all'interno del CREA. I primi si sono indirizzati verso compiti maggiormente tecnici, mentre le donne si sono orientate verso mansioni amministrative.

Appendice 2

Riduzione dei tempi di pagamento

La riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni costituisce una delle riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR) introdotta con l'articolo 4bis del [Decreto Legge del 24 febbraio 2023, n. 13](#) (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune).

Successive circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato hanno dettato indicazioni operative per l'attuazione del citato art. 4-bis, tra cui la previsione nei Sistemi di valutazione della performance di obiettivi specifici che possano garantire il rispetto dei tempi di pagamento, da verificare tramite indicatori, tra cui l'**indicatore di ritardo annuale** di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della [Legge 30 dicembre 2018, n. 145](#).

Le circolari prevedono che la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento venga effettuata dall'organo di revisione, mentre viene demandato agli organismi/nuclei di valutazione il controllo sulla retribuzione di risultato, la cui erogazione deve essere subordinata al rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione.

Nella fattispecie del CREA, la [Relazione](#) del Direttore Generale al consuntivo anno 2024 a pag. 44, dedica una sezione all'"**Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti**" che qui si riporta testualmente:

*"L'indicatore di tempestività dei pagamenti per l'esercizio 2024 è stato pari a **-13,35** (l'indicatore anzidetto è stato calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento - ai sensi dell'art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 – il dato è stato estratto dalla Piattaforma dei Debiti Commerciali - PCC).*

L'indicatore esprime, pertanto, un'attività di pagamento delle fatture anticipata rispetto ai tempi previsti dalla legge in "valore assoluto" di 13,35 punti in quanto il segno negativo "-“è da intendersi in senso positivo.

*Si è registrato un **miglioramento del 30,50%** rispetto all'indice di tempestività dell'anno 2023 (che era pari al -10,23).*

*Nel corso del 2024 l'Amministrazione ha continuato a svolgere un'attività intensa finalizzata al mantenimento dell'allineamento dello stock dei debiti commerciali anno 2024 (stock contabile = stock del debito espresso in PCC). Lo stock del debito al 31 dicembre 2024 è pari ad **€ 4.917,52** ed è stato, pertanto, realizzato un abbattimento dello stock del debito rispetto all'anno precedente **pari al 97,74%**. Il tempo medio ponderato di ritardo nei pagamenti è stato pari a **"-14,25" gg** (anche qui il segno negativo "-“è da intendersi in senso positivo) **che rispetto al valore dell'anno precedente - pari al -11,96 gg - registra un miglioramento di - 3 gg pari al 25,00%.***

Sono state, pertanto, rispettate le condizioni previste dall'art. 1, co. 859, della legge n. 145/2018 al fine di evitare la costituzione del Fondo di garanzia dei debiti commerciali:

- abbattimento del debito commerciale rispetto all'anno precedente di almeno il 10%*
- tempo medio ponderato di ritardo nei pagamenti almeno pari o inferiore a "0".*

La Relazione del Direttore Generale, unitamente agli altri documenti del consuntivo anno 2024, è stata attenzionata nel corso della riunione del 15 maggio 2025 dal Collegio dei Revisori dei Conti che ha espresso parere favorevole e la cui relazione ha costituito l'allegato n. "9-all. 1" al consuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 maggio 2025.

ALLEGATI

Allegato 1 - CREA_Valutazione 2024

Allegato 2 - DSA_Valutazione 2024

Allegato 3 - DTS_Valutazione 2024

Allegato 4 - Centri_Valutazione 2024

Allegato 5 - Uffici_Valutazione 2024

Allegato 6 - Segreterie_Valutazione 2024

Allegato 7 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2024

Allegato 8 - Direttori Centri_Valutazione 2024

Allegato 9 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2024

Allegato 10 - Uffici_Monitoraggio 2024

Allegato 11 - Centri_Monitoraggio 2024

Allegato 12 - CREA_Monitoraggio 2024