

Relazione sulla *Performance*

- anno 2025 -

Presentazione

La presente “Relazione sulla performance”, redatta in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. conclude il Ciclo di gestione della performance del CREA per l’anno 2025.

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 2025-2027](#) approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 25-02-2025.

Si evidenzia che nella definizione degli obiettivi strategici, nell’ottica di integrare i diversi documenti di programmazione, sono state considerate anche le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nel Gender Equality Plan (GEP) che, dall’anno 2025, costituiscono un unico documento denominato “Piano delle Azioni Positive^{integrato} (PAPⁱ)”. L’inserimento nel PAPⁱ di azioni da ricondurre in maniera specifica alla promozione della parità di genere nell’ambito della ricerca ha fatto sì che lo si sia potuto considerare come il “documento equivalente” al Gender Equality Plan (GEP) a cui la Commissione europea fa riferimento nelle Linee guida di Horizon Europe sui piani per la parità di genere, e la cui adozione, a partire dal 2022, risulta imprescindibile per permettere a Ricercatori e Tecnologi del CREA di presentare progetti di ricerca nell’ambito del programma Horizon Europe. Alcune delle azioni positive programmate sono iniziative che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CREA ha proposto alla Direzione generale.

Per verificare l’effettiva realizzazione di quanto indicato sia nel PIAO che nel PAPⁱ, gli stessi sono stati oggetto di un monitoraggio specifico finalizzato alla verifica dell’effettivo svolgimento delle attività previste. Anche di questi monitoraggi viene dato conto all’interno della Relazione.

Tutte le attività di misurazione e valutazione delle performance 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 del 15 dicembre 2021.

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**, viene fornita una panoramica sui risultati da riferire alla valutazione della performance del CREA nel suo complesso, dei Centri di ricerca, degli Uffici dell’Amministrazione centrale, del Direttore generale, dei Direttori dei Centri, delle Dirigenti delle Direzioni generali, del Direttore Tecnico Scientifico e dei Dirigenti degli Uffici.

Nel secondo capitolo, **Analisi del contesto e delle risorse**, viene fornito un quadro sintetico sul CREA, 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 2025 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.

Nel quinto, **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.

Novità della Relazione 2025 è il sesto capitolo, **Risultati sugli obiettivi di Valore pubblico**, che rappresenta un importante passo verso una più matura cultura della programmazione del CREA orientata agli impatti e alla rendicontazione del valore generato per la collettività.

Negli allegati sono riportate, in maniera analitica, le informazioni riguardanti la valutazione delle performance 2025 e le risultanze delle attività di monitoraggio.

Indice

1. Sintesi dei risultati	1
La performance organizzativa a livello di Ente (PE)	2
Commenti sulla performance organizzativa a livello di Ente (PE)	12
La performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative (PS)	13
La performance individuale dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti dell'Amministrazione (PI)	14
2. Analisi del contesto e delle risorse	16
Mandato istituzionale e missione	16
Organizzazione dell'Ente nel 2025	16
Personale del CREA	17
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	20
Gli obiettivi strategici	20
Customer satisfaction e valutazione partecipativa	33
Obiettivi operativi della Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e della Direzione Tecnico Scientifica (DTS)	34
Gli obiettivi operativi dei Centri e degli Uffici	34
Obiettivi operativi dei Centri di ricerca	35
4. Misurazione e valutazione della performance individuale	45
5. I processi di monitoraggio, misurazione e valutazione	49
Monitoraggio	49
Misurazione	50
Valutazione	50
Conclusioni	51
6. Risultati sugli Obiettivi di Valore pubblico	52
Commenti finali	56
Appendice	57
Piano delle Azioni Positive integrato - PAPi 2025 – 2026 - Verifica sull'attuazione delle azioni programmate e confermate in fase di monitoraggio, anno 2025	58

Allegato 1 - CREA_Valutazione 2025

Allegato 2 - Schemi Performance_DSA e DTS 2025

Allegato 3 - Centri_Valutazione 2025

Allegato 4 - Uffici_Valutazione 2025

Allegato 5 - Segreterie_Valutazione 2025

Allegato 6 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2025

Allegato 7 – Direttori Centri_Valutazione 2025

Allegato 8 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2025

Allegato 9 – Uffici_Monitoraggio 2025

1. Sintesi dei risultati

CREA: un colpo d'occhio sull'anno 2025 in riferimento ai principali risultati scientifici

Obiettivi strategici	Indicatori fondamentali	Risultati conseguiti nell'anno 2025	Target
Incrementare la partecipazione ai progetti internazionali e favorire il networking	Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati dalla Commissione europea	66	44 (Media del triennio 2021-2023)
	Numero di progetti presentati, con il ruolo di coordinatore o di partner	79	24 (considerati 2 progetti/Centro)
Migliorare la produttività e la qualità della ricerca e la sua valorizzazione presso istituzioni pubbliche e private	N. articoli scientifici pubblicati su riviste internazionali prestigiose in rapporto al n. dei ricercatori e tecnologi	1,087	0,987 (Media olimpica del quinquennio 2019 - 2023)
	% di articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF >50° percentile (1° e 2° quartile) rispetto al totale delle pubblicazioni su riviste con IF	89%	70%
Rafforzare la disseminazione scientifica	N. eventi "rilevanti" programmati e realizzati dai Centri di ricerca	>24	24 (considerati 2 eventi rilevanti per ciascuno dei 12 Centri)
Incrementare il numero di prodotti della ricerca trasferibili e la loro valorizzazione presso le imprese e gli stakeholder	% brevetti valorizzati rispetto ai brevetti in portafoglio	57%	56% (Media del quinquennio 2019-2023)
	% privative vegetali valorizzate rispetto alle privative in portafoglio	74%	Anno 2025 = 71% (Media del quinquennio 2019-2023)
	Customer satisfaction	4,62 Scala da 1 a 5	3,5 su una scala da 1 a 5

Nella tabella sono evidenziati i principali risultati conseguiti nell'anno 2025 confrontati con i loro target che, nella quasi totalità dei casi sono stati determinati come media dei risultati raggiunti negli anni precedenti. **I risultati hanno sempre raggiunto e superato i target.**

Le caselle con sfondo azzurro riportano il risultati delle indagini di *Customer satisfaction* sui servizi offerti e sugli eventi divulgativi organizzati che, ad oggi, rappresentano la forma più rappresentativa di valutazione partecipativa da parte di stakeholder esterni al CREA.

In riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2025, di seguito si riportano informazioni di sintesi sulla valutazione:

- del CREA nel suo complesso (**performance organizzativa a livello di Ente**),
- dei Centri di ricerca e degli Uffici dell'Amministrazione centrale (**performance organizzativa riferita alle singole Strutture organizzative**);
- del Direttore generale, dei Direttori dei Centri di ricerca, dei Dirigenti di livello generale, del Direttore Tecnico Scientifico e dei Dirigenti degli Uffici (**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 (PE)

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 2025. Nello spazio “**Scale di valutazione**” è stata colorata in giallo la cella nella quale è indicato il range in cui ricade il risultato dell'indicatore. Nello spazio “**Misurazione e Valutazione dei risultati raggiunti**” sono state colorate in giallo la celle in cui è presente il risultato dell'indicatore e la valutazione ponderata (data dal punteggio dell'indicatore per il suo peso).

Il **risultato finale**, dato dalla media dei risultati ottenuti dai singoli obiettivi strategici, è risultato pari a **3,81** (scala da 1 a 4).

Riguardo la ***Customer satisfaction***, nell'anno 2025 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 corposa e robusta.

L'indice medio di soddisfazione per l'anno 2025 è risultato pari a **4,62** su una scala da 1 a 5.

Tabella 1 - Quadro di sintesi riguardante il conseguimento degli obiettivi strategici programmati per l'anno 2025

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
Incrementare la partecipazione ai progetti internazionali e favorire il networking	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	66 Progetti attivi	4	4
	Numero di progetti presentati, con il ruolo di coordinatore o di partner	50%	> 24	24	da 18 a 23	< 18	79 Progetti presentati	4	
Migliorare la produttività e la qualità della ricerca e la sua valorizzazione presso istituzioni pubbliche e private	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 di risultati di attività di ricerca)	30%	Risultato superiore a 1,036 (superiore a +5% target)	Risultato compreso tra 0,987 e 1,036 (compreso tra target e +5% target)	Risultato compreso tra 0,493 e 0,986 (compreso tra -50% target e target -0,001)	Risultato inferiore a 0,493 (inferiore a -50% target)	1,087	4	4
	% di articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF >50° percentile (1° e 2° quartile) rispetto al totale delle pubblicazioni su riviste con IF	40%	Risultato superiore a 70%	Risultato compreso tra 55% e 70%	Risultato compreso tra 40% e 54%	Risultato inferiore a 40%	89%	4	
	N. studi, indagini, documenti di policy e pubblicazioni istituzionali	30%	Risultato superiore a 259	Risultato compreso tra 246 (-5% target) e 259 (target)	Risultato compreso tra 207 (-20% target) e 245 [(-5% target) -1]]	Risultato inferiore a 207 (-20% target)	328 Studi, indagini, ecc.	4	
Incrementare il numero di prodotti della ricerca trasferibili e la loro	N. prodotti della ricerca - brevetti, - privative, - iscrizioni ai registri varietali - schede risultato in Monitor - marchi	20%	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)	93 Prodotti della ricerca trasferibili	4	3,7

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
valorizzazione presso le imprese e gli stakeholder	N. brevetti valorizzati / N. brevetti attivi in portafoglio (%)	30%	Risultato superiore a 57% (target + 2%)	Risultato pari a 56% (Target) o 57% (Target + 2%)	Risultato compreso tra 39% (Target - 30%) e 55% (Target - 1)	Risultato inferiore a 39% (Target - 30%)	% di valorizzazione = 57%	3	
	N. privative vegetali valorizzate / N. privative in portafoglio (%)	30%	Risultato superiore a 72% (target + 2%)	Risultato pari a 71% (target) o 72% (target + 2%)	Risultato compreso tra 50% (Target - 30%) e 70% e (Target - 1)	Risultato inferiore a 50% (Target - 30%)	% di valorizzazione = 74%	4	
	Aumentare e migliorare la conoscenza, presso gli stakeholder, della proprietà intellettuale del CREA tramite la realizzazione della 2° edizione integrale del Catalogo della Proprietà Intellettuale al 2025 in versione digitale attraverso la revisione e l'aggiornamento dello stato in vita dei titoli	10%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Catalogo della Proprietà Intellettuale realizzato nei tempi	4	
	Aumentare la conoscenza, presso gli stakeholder, dei servizi attualmente offerti dal CREA tramite la Raccolta delle informazioni dai Centri di ricerca su modifiche o su nuovi servizi anche attraverso l'utilizzo del nuovo archivio di Monitor 'Servizi e Collezioni'. Realizzazione della Carta dei Servizi 2025, aggiornata.	10%	Prima di Luglio	Luglio	Dopo Luglio	Non fatto	Carta dei Servizi aggiornata nei tempi	4	
Migliorare la sostenibilità	Ricognizione presso le sedi CREA per verificare la presenza di strutture che favoriscono o impediscono l'accesso dei disabili, quindi Report contenente i	50%	Prima di Luglio	Luglio	Dopo Luglio	Non fatto	Ricognizione riguardante l'accessibilità realizzata	4	4

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggio	Valutazione e ponderata
degli ambienti di lavoro	risultati della ricognizione e proposte operative per superare le criticità						prima di luglio		
	Applicazione della normativa in materia di Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti. Legge n. 12/19 (Decreto Ministero ambiente e sicurezza energetica n.59/2023), quindi Report contenente i risultati della ricognizione e attivazione di iniziative informative per il personale dei Centri di ricerca	50%	Prima di Settembre	Settembre	Dopo Settembre	Non fatto	Ricognizione riguardante l'applicazione e del Registro elettronico per la tracciabilità dei rifiuti realizzata prima di settembre	4	
Rafforzare la disseminazione e scientifica	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	100%	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 realizzati secondo il protocollo	4	4

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
Incrementare le entrate derivanti da attività extra progettuali	Media dei valori cumulati delle seguenti entrate: - Proventi dalla vendita di beni di consumo; - Prov. dalla vendita di flora e fauna; - Prov. derivanti dallo sfruttamento di brevetti; - Prov. da servizi per formazione e addestramento; - Prov. da consulenze; - Prov. da analisi e studi nel campo della ricerca; - Prov. derivanti da certificazioni	100%	Risultato superiore a 25.000.000	Risultato compreso tra 20.000.000 e 25.000.000	Risultato compreso tra 15.000.000 e 19.999.999	Risultato inferiore a 15.000.000	Somma complessiva delle le entrate derivanti da attività extra progettuali = € 18.639.993	2	2
Potenziare le strutture digitali per la gestione dei processi anche al fine di garantire maggiori livelli di conoscenza e di trasparenza	Migrazione dei servizi informatici amministrativi verso il Polo Strategico Nazionale (PSN) sulla base delle seguenti fasi:1) Fase progettuale, in cui verrà realizzato il piano di dettaglio di tutta l'attività a carico del PSN e dell'ente.2) Fase operativa, che contempla come primo step un generale assessment di quanto ricade nel perimetro del progetto per verificare possibili efficienze da attuare a valle della migrazione. Preventivamente e parallelamente verrà fatta un'attività di valutazione della sicurezza applicativa ed infrastrutturale con l'obiettivo di censire e di rendere evidenti tutti i problemi legati alla sicurezza.3) Fase di migrazione vera e propria delle 104 Virtual Machines (VM) che sono coinvolte nel progetto.4) Collaudo e avviamento in produzione.	70%	Prima di Ottobre 2025	Ottobre	Dopo ottobre 2025	Non fatto	Migrazione dei servizi informatici amministrati vi verso il Polo Strategico Nazionale (PSN) realizzata prima di ottobre	4	4

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
	Realizzazione di uno Scadenario informatico riferito a specifiche attività amministrative che, <u>per i progetti di nuova attivazione</u> : - monitori, preavvisando i relativi responsabili, le scadenze fissate dal soggetto finanziatore per la presentazione della rendicontazione degli stati di avanzamento e/o finali; - rilevi le tempistiche di liquidazione e pagamento della rendicontazione cui è tenuto il soggetto finanziatore, preavvisando i relativi responsabili della necessità di avviare, eventualmente, le fasi di sollecito e di messa in mora così come previste dalla circolare 2/2024; - registri, con inserimento a cura dei relativi responsabili, i dati relativi alle istanze di liquidazione e/o di sollecito e messa in mora (estremi note di trasmissione, dati contabili quali importo rendicontato, importo incassato/sollecitato)	30%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Scadenario informatico riferito a specifiche attività amministrative realizzato prima di dicembre	4	
Attuazione della riforma abilitante del PNRR "Riduzione dei tempi di pagamento"	Tempo Medio di Pagamento (TMP)	33%	27 giorni o meno	da 28 a 30 giorni	da 31 a 33 giorni	superiore a 33 giorni	TMP = 17 giorni	4	3,67
	Tempo Medio di Ritardo (TMR)	34%	da -2 giorni o meno (valori negativi)	da -1 giorno a zero giorni	da 1 a 3 giorni	superiore a 3 giorni	TMR = - 13,06 giorni	4	

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
	Percentuale di Fatture pagate nei Termini (PFT)	33%	In fase di prima applicazione l'attribuzione del punteggio è stata effettuata a fronte dell'analisi del risultato conseguito				88,81% di fatture pagate nei termini	3	
Attuazione della riforma abilitante del PNRR "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale - accrual"	Formazione del personale amministrativo tramite la partecipazione e superamento di 12 dei 19 moduli formativi costituenti il Corso di formazione accrual per <u>13 persone</u> (una per ogni Centro di ricerca e una per l'Amministrazione centrale	100%	12 dei 19 moduli completati	10 o 11 moduli completati	8 o 9 moduli completati	Meno di 8 moduli completati	13 referenti formati (1 per l'AC e 1 per ciascuno dei 12 Centri di ricerca) che hanno seguito 12 moduli	4	4
Migliorare i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione finanziaria e amministrativa	Regolamento per l'utilizzo delle carte di credito	25%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Bozza del Regolamento o predisposta a novembre	4	4
	Individuazione delle criticità correlate ai tempi di pagamento delle fatture passive commerciali, in applicazione della circolare CREA n. 88403 del 20.11.2020 riguardante la procedura di pagamento fatture elettroniche	25%	Prima di Agosto	Agosto	Dopo Agosto	Non fatto	89%	4	

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
	Ampliare il numero complessivo delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo perfezionate	25%	Maggiore di 70	70	Minore di 70	Non fatto	Nel 2025, a fronte di n. 66 pensionamenti, sono state sistemate n. 88 posizioni	4	
	Incrementare il numero complessivo dei dipendenti per i quali è possibile la produzione automatica dello stato matricolare aggiornato in riferimento agli eventi di carriera	25%	Maggiore di 100	100	Minore di 100	Non fatto	101 dipendenti per i quali è possibile produrre lo stato matricolare	4	
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"	100%	Risultato superiore a 80%	Risultato uguale a 80%	Risultato compreso tra 60% e 79%	Risultato inferiore a 60%	100% delle misure adottate	4	4
Rendere più efficace l'azione amministrativa tramite il miglioramento delle conoscenze e della regolamentazione interna	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornato	40%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Bozza del SMVP inviata prima di dicembre	3	3,6
	Migliorare la tempestività dell'aggiornamento normativo in tutti i settori amministrativi tramite la costituzione di un Osservatorio normativo per il monitoraggio di leggi, regole tecniche, linee guida e circolari e, più in generale, di tutta la normativa che investe i settori di interesse del CREA.	20%	Prima di Giugno	Giugno	Dopo Giugno	Non fatto	Osservatorio normativo costituito prima di giugno	4	

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazion e ponderata
	Rafforzare il supporto operativo ai Centri di ricerca nella gestione delle procedure di affidamento di contratti pubblici di beni e servizi, in particolare di quelli funzionali alle attività di ricerca.	40%	12 incontri	11 incontri	10 incontri	Meno di 10 incontri	Realizzati 12 incontri riguardanti le procedure di affidamento	4	
Sostenere la cultura delle pari opportunità, dell'equità di genere, del benessere e dell'inclusione sociale	Realizzare le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive <i>integrato</i> (PAPi)	100%	Risultato superiore a 75%	Risultato uguale compreso tra	Risultato compreso tra 60% e 74%	Risultato inferiore a 60%	100% delle Azioni realizzate	4	4
Realizzare una formazione di qualità per adeguare le competenze del personale all'innovazione e organizzativa, alla semplificazione e alla digitalizzazione e	Avviare un percorso di adesione alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" tramite l'aggiornamento della pagina web dell'Ufficio con l'indicazione dei corsi di formazione disponibili ripartiti nelle aree previste dalla Direttiva.	30%	Prima di Maggio	Maggio	Dopo Maggio	Non fatto	Aggiorname nto delle pagine web entro i tempi	4	4
	Predisposizione del Piano della Formazione secondo procedure maggiormente condivise e con un maggior coinvolgimento partecipe e proattivo dei Centri di ricerca e degli Uffici dell'AC. La procedura verrà applicata a partire dal Piano della Formazione 2026	40%	Prima di Ottobre	Ottobre	Dopo Ottobre	Non fatto	Piano della formazione predisposto nel PIAO 2026 sulla base di nuovi principi	4	

CREA - Valutazione della performance organizzativa (PE) - Anno 2025									
Obiettivo strategico	Indicatore	Peso	Scale di valutazione				Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti		
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	Risultato dell'indic.	Punteggi o	Valutazione e ponderata
	Incrementare la conoscenza presso i ricercatori e tecnologi dell'Ente delle risorse editoriali scientifiche tramite l'organizzazione di un ciclo di webinar con il coinvolgimento di editori internazionali finalizzati alla presentazione delle risorse e degli strumenti editoriali a disposizione di ricercatori e tecnologi dell'Ente	30%	Realizzazione di 4 webinar	Realizzazione di 3 webinar	Meno di 3 webinar	Nessun webinar completato	Realizzati n. 4 webinar con il coinvolgimento di editori internazionali	4	
Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare	Migliorare la conoscenza dei compendi aziendali situati nella regione LAZIO (Aziende IT, ZA, OFA e VE) tramite implementazione grafica/tematica dei dati, inclusiva delle attività svolte tramite software dedicato	100%	Prima di Dicembre	Dicembre	Dopo Dicembre	Non fatto	Attività realizzata entro i tempi programmati	4	4
Ampliare gli ambiti della valutazione partecipativa	Predisposizione di un sistema di misurazione del gradimento degli utenti che si rivolgono all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)	100%	prima di Novembre	Novembre	dopo Novembre	non fatto	Sistema di rilevazione della CS secondo le tempistiche fissate	4	4
Valutazione obiettivi strategici 2025 (VOS)									3,81

Commenti sulla performance organizzativa a livello di Ente (PE)

L'analisi dei risultati conseguiti nel 2025 evidenzia un livello di performance organizzativa complessivamente molto elevato, come attestato dal valore finale della **Valutazione degli Obiettivi Strategici (VOS) pari a 3,81 su 4**, risultato che conferma la sostanziale realizzazione delle priorità strategiche definite dall'Ente e la capacità della struttura organizzativa di perseguire gli obiettivi programmati.

Particolarmente significativi risultano i risultati conseguiti nelle aree direttamente collegate alla missione istituzionale del CREA. L'Ente ha infatti registrato performance superiori ai target programmati in materia di **internazionalizzazione della ricerca**, con 66 progetti europei attivi e 79 progetti presentati, confermando una consolidata capacità di partecipazione ai programmi competitivi e di sviluppo delle reti scientifiche nazionali e internazionali. Analogamente, gli indicatori relativi alla **qualità della produzione scientifica** hanno evidenziato risultati superiori alle attese, sia in termini di produttività dei ricercatori e tecnologi sia con riferimento alla percentuale di pubblicazioni collocate nelle riviste di maggiore impatto scientifico.

I risultati ottenuti nell'ambito del **trasferimento tecnologico e della valorizzazione della proprietà intellettuale** testimoniano inoltre una crescente capacità dell'Ente di trasformare la produzione scientifica in risultati concretamente trasferibili al sistema produttivo e ai portatori di interesse. In particolare, il numero di prodotti della ricerca trasferibili ampiamente superiore agli obiettivi programmati, unitamente agli elevati livelli di valorizzazione delle privative vegetali e dei brevetti, conferma l'efficacia delle azioni poste in essere per favorire la diffusione e l'utilizzo delle conoscenze generate dal CREA.

Positivi appaiono altresì i risultati conseguiti negli ambiti della **disseminazione scientifica**, della **sostenibilità degli ambienti di lavoro**, della **digitalizzazione dei processi**, della **trasparenza amministrativa**, delle **pari opportunità** e della **formazione del personale**, settori nei quali gli obiettivi programmati sono stati sostanzialmente raggiunti o superati. Tali evidenze confermano la capacità dell'Ente di coniugare il perseguimento della propria missione scientifica con interventi di rafforzamento organizzativo e miglioramento continuo dei processi amministrativi.

Di particolare rilievo sono inoltre i risultati ottenuti nell'attuazione delle riforme collegate al PNRR. I valori rilevati per il **Tempo Medio di Pagamento** (17 giorni) e per il **Tempo Medio di Ritardo** (-13,06 giorni) evidenziano livelli di efficienza particolarmente elevati nella gestione del ciclo passivo, collocando il CREA in una posizione di piena conformità rispetto agli obiettivi di accelerazione dei pagamenti perseguiti a livello nazionale.

L'analisi dei risultati consente tuttavia di individuare anche alcuni ambiti sui quali concentrare l'attenzione nei prossimi cicli di programmazione. In particolare, l'obiettivo relativo all'**incremento delle entrate derivanti da attività extra-progettuali** ha registrato un risultato inferiore rispetto ai livelli più elevati previsti dalla scala di valutazione, evidenziando l'opportunità di rafforzare ulteriormente le strategie volte alla diversificazione delle fonti di finanziamento e alla valorizzazione economica delle competenze e dei servizi offerti dall'Ente.

Nel complesso, il quadro emerso dalla valutazione conferma la presenza di un sistema organizzativo in grado di garantire elevati livelli di efficacia nella realizzazione degli obiettivi strategici, accompagnati da una crescente attenzione agli aspetti di innovazione, sostenibilità, digitalizzazione, trasparenza e valorizzazione del capitale umano. I risultati conseguiti nel 2025 rappresentano pertanto una solida base di riferimento per la definizione delle future strategie dell'Ente e per il progressivo consolidamento di una gestione orientata ai risultati, alla creazione di valore pubblico e al miglioramento continuo delle performance istituzionali, scientifiche e amministrative.

La performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative (PS)

La valutazione della performance organizzativa delle strutture del CREA per l'anno 2025 evidenzia **un quadro complessivamente molto positivo, caratterizzato da livelli di conseguimento degli obiettivi operativi generalmente elevati sia nei Centri di ricerca sia negli Uffici dell'Amministrazione centrale.**

I risultati rappresentati nella **Figura 1**, infatti, confermano una diffusa capacità delle Strutture organizzative di tradurre gli indirizzi strategici dell'Ente in azioni concrete e risultati misurabili.

In particolare, si osserva una significativa concentrazione di valutazioni nelle fasce più elevate della scala di misurazione, a testimonianza di un buon livello di allineamento tra gli obiettivi assegnati e le attività effettivamente realizzate dalle Singole strutture, nonché una consolidata capacità organizzativa nel perseguimento delle priorità istituzionali.

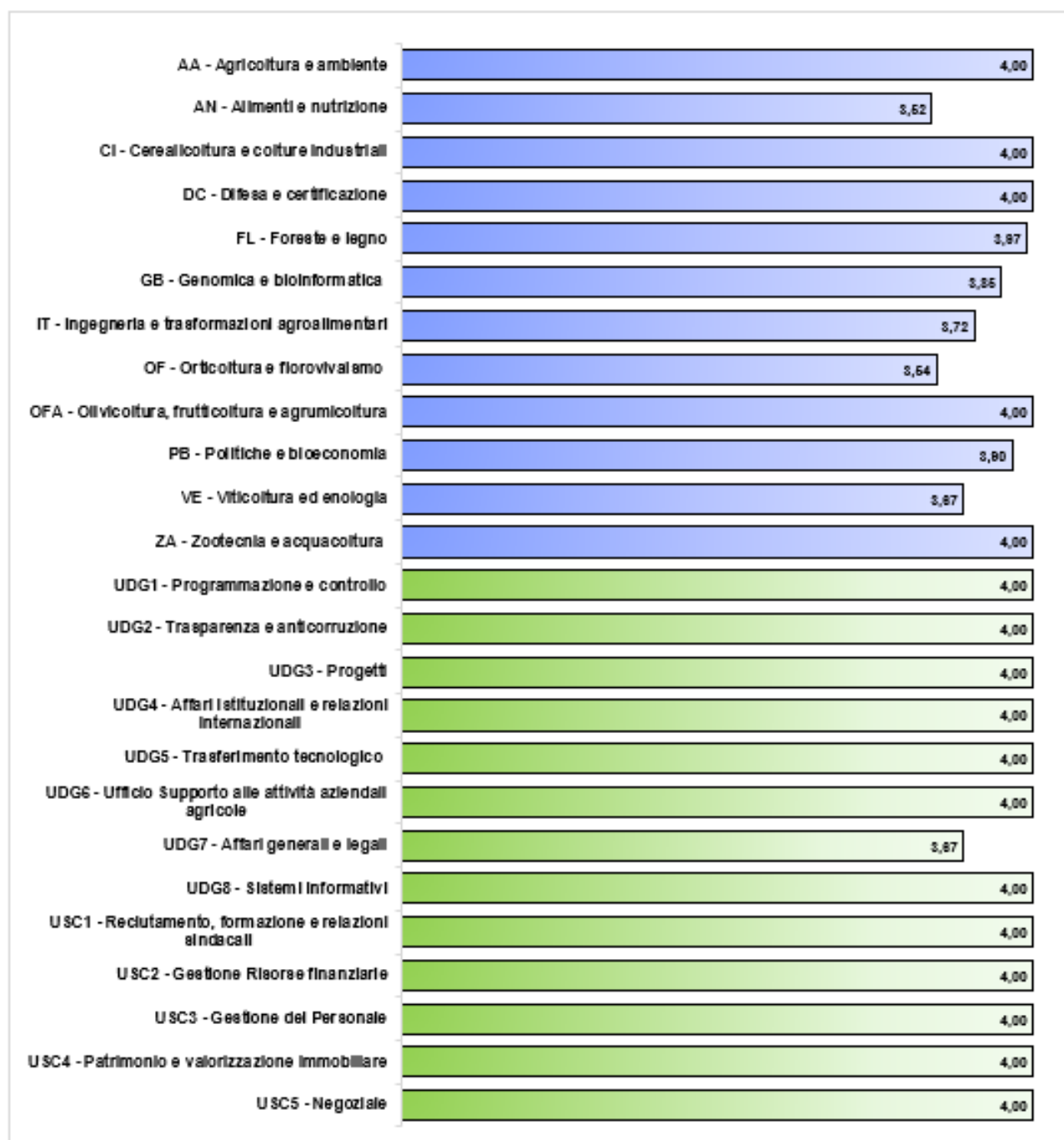


Figura 1 - Valutazione della performance organizzativa riguardante i Centri di ricerca (in azzurro) e gli Uffici dell'Amministrazione centrale (in verde) per l'anno 2025

L'analisi comparativa tra Centri di ricerca e Uffici dell'Amministrazione centrale mostra risultati sostanzialmente omogenei. I Centri di ricerca confermano il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi scientifici e di trasferimento delle conoscenze, mentre gli Uffici dell'Amministrazione centrale evidenziano un efficace supporto ai processi gestionali, amministrativi e organizzativi dell'Ente.

La performance individuale dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti dell'Amministrazione (PI)

La performance individuale dei Direttori dei Centri di ricerca e dei Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale è stata valutata in coerenza con le disposizioni del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA \(SMVP\)](#), attraverso un approccio integrato che tiene conto sia dei risultati organizzativi sia del contributo individuale apportato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

I risultati riportati nelle **Figure 2 e 3** evidenziano un quadro complessivamente positivo a testimonianza della capacità del management del CREA di orientare le attività delle rispettive strutture verso il conseguimento degli obiettivi programmati, garantendo al contempo adeguati livelli di coordinamento, organizzazione e supporto alle attività istituzionali.

La metodologia adottata dal SMVP valorizza non soltanto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche il contributo fornito alla performance organizzativa dell'Ente e delle singole strutture, nonché le competenze professionali e manageriali espresse nello svolgimento delle funzioni attribuite (obiettivi individuali e comportamenti). In tale prospettiva, i risultati conseguiti confermano una diffusa capacità di governo dei processi, di gestione delle risorse e di presidio delle attività strategiche e operative.

Per quanto riguarda il Direttore generale, le Dirigenti di livello generale e il Direttore Tecnico Scientifico, le valutazioni riportate nella **Figura 3** evidenziano il significativo contributo assicurato al perseguimento delle priorità strategiche del CREA. I risultati ottenuti riflettono l'efficacia delle attività di indirizzo, coordinamento e supervisione svolte nel corso dell'anno

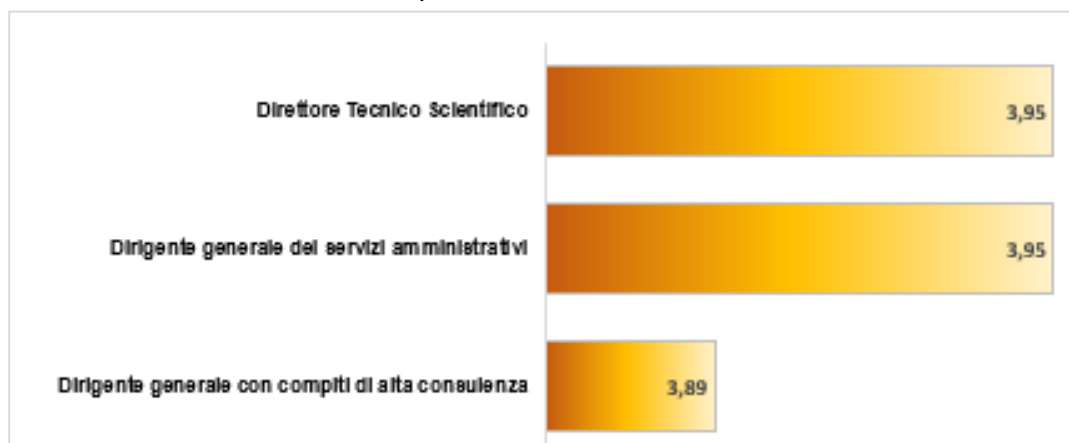


Figura 2 - Valutazione della performance complessiva individuale del Direttore Tecnico Scientifico e delle Dirigenti di livello generale

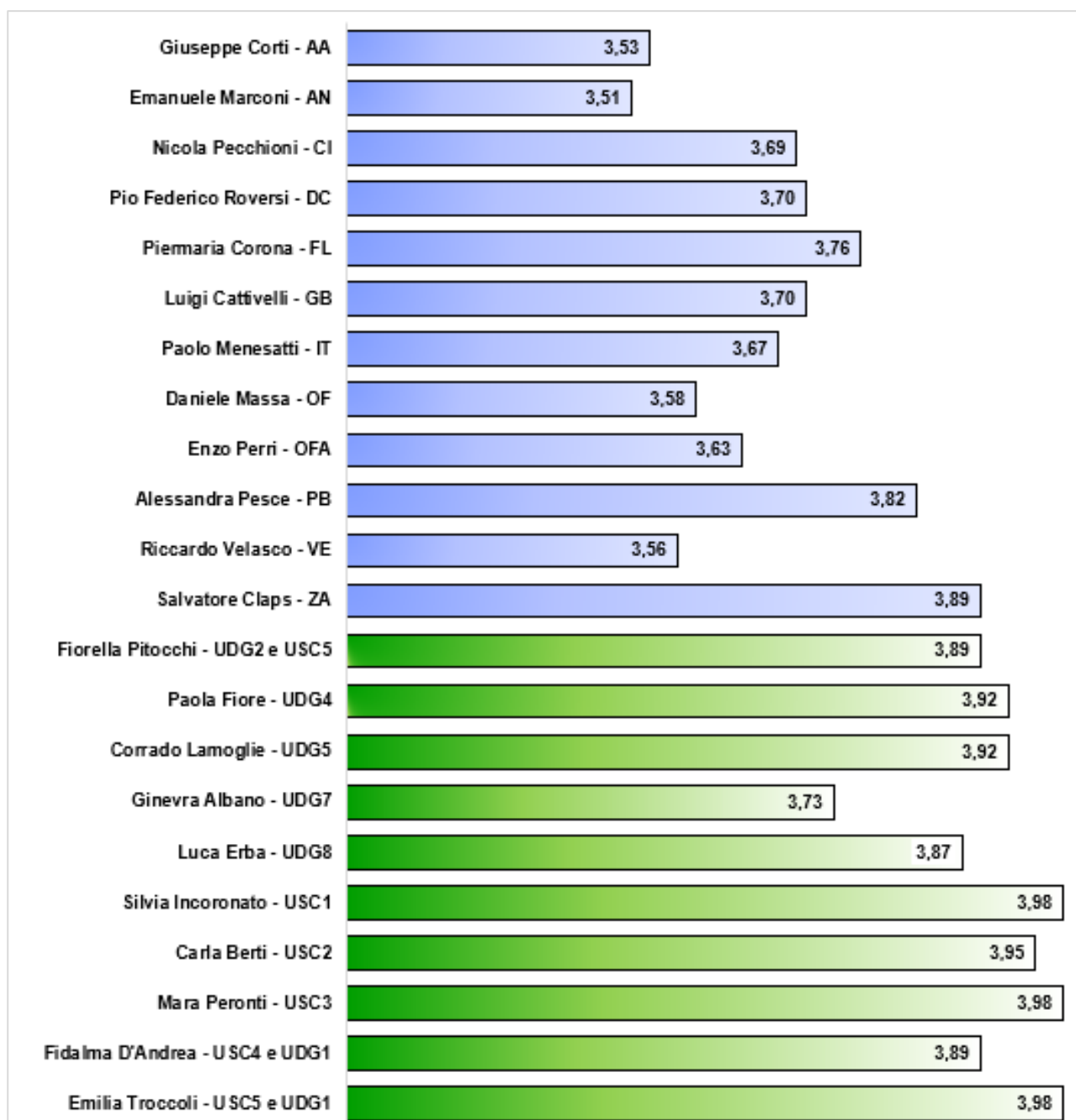


Figura 3 - Valutazione della performance complessiva individuale dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici per l'anno 2025

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

Riguardo il **personale appartenente ai livelli IV-VIII** il processo di valutazione relativo all'anno 2025 sarà completato attraverso l'apposito modulo disponibile nella piattaforma Monitor, nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti dal SMVP.

2. Analisi del contesto e delle risorse

Mandato istituzionale e missione

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 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 mantengono la loro missione originaria, rappresentando l'interfaccia verso il mondo produttivo per il trasferimento 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.

Di seguito si riporta l'Organizzazione del CREA nel 2025, riferita sia ai Centri di ricerca che all'Amministrazione centrale. Nel 2026, l'Atto di Organizzazione Amministrativa ha previsto una nuova struttura per l'Amministrazione centrale.

Organizzazione dell'Ente nel 2025

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 filiera**. Ognuno ha una sua specifica missione scientifica ed è organizzato in una o più sedi (**Figura 4**).

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 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 nella Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e nella Direzione Tecnico Scientifica (DTS) e in Uffici di livello dirigenziale.

Figura 4 - Quadro di sintesi dei Centri di ricerca CREA

Nella **Figura 5** è riportato l'organigramma del CREA, da considerare valido fino al 30 aprile 2025. Successivamente, con decreto del Direttore generale prot. 0028218.11-04-2025, alla Direzione Tecnico Scientifica sono stati assegnati l'Ufficio Progetti, l'Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali, l'Ufficio Trasferimento tecnologico e l'Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole.

Ad oggi, con decreto del Direttore generale prot. 0038014 del 01.06.2026, l'amministrazione è stata completamente riorganizzata sulla base dell'[Atto di Organizzazione Amministrativa](#) (AOA).

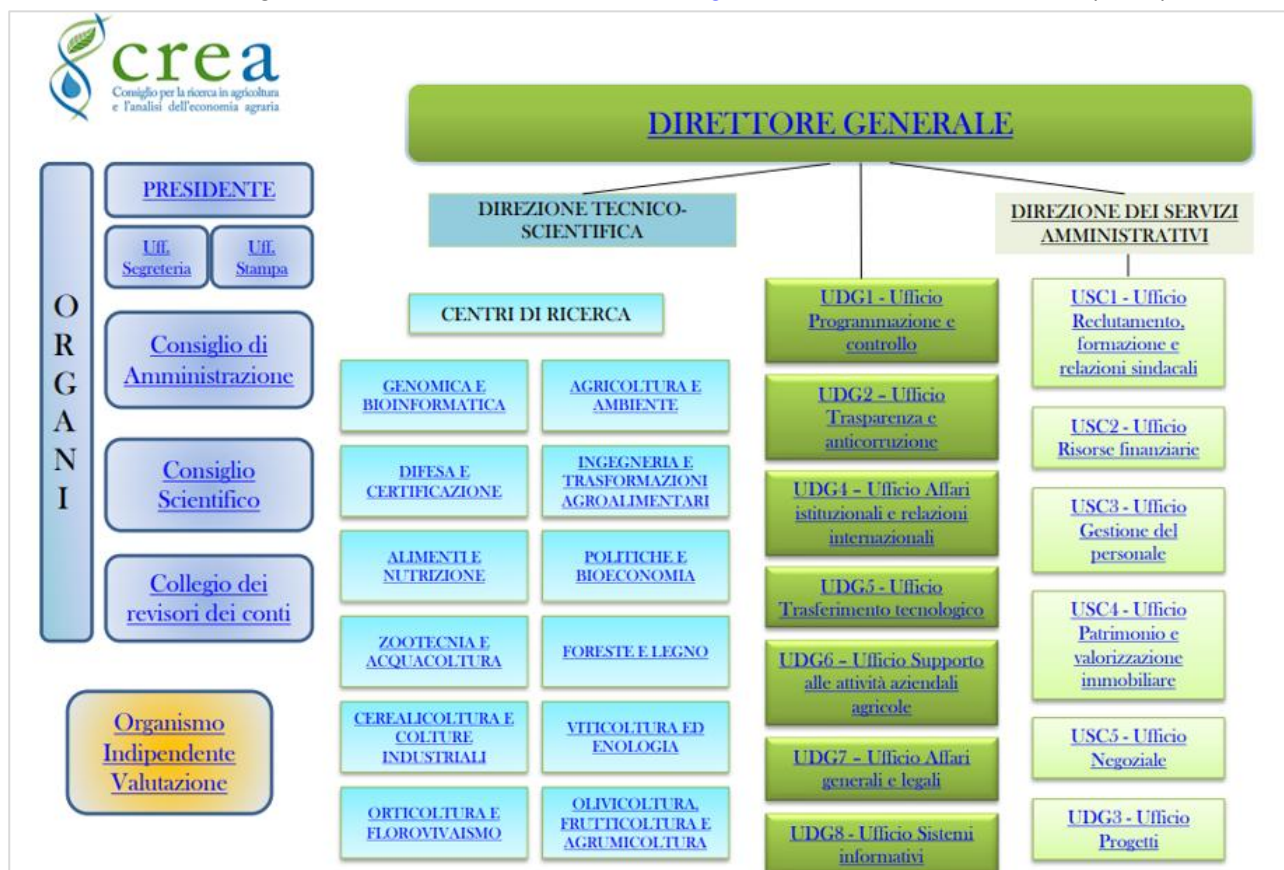


Figura 5 - Organigramma del CREA

L'attività dell'Ente è disciplinata dal [Regolamento di Organizzazione e Funzionamento](#) e dal [Regolamento di Amministrazione e Contabilità](#).

Personale del CREA

Le **risorse umane** rappresentano il principale fattore abilitante per il conseguimento degli obiettivi istituzionali, scientifici e amministrativi del CREA. La composizione del personale al 31 dicembre 2025 evidenzia una struttura organizzativa ampia e articolata, caratterizzata dalla presenza di professionalità afferenti alle aree: amministrativa (funzionario di amministrazione, collaboratore amministrativo, operatore amministrativo), tecnica (collaboratore tecnico e operatore tecnico) e scientifico-tecnologica (ricercatore e tecnologo).

Nel 2025 il CREA ha potuto contare su **2.011 dipendenti**, tra personale a tempo indeterminato e determinato, oltre alle figure apicali responsabili dell'indirizzo strategico e gestionale,

L'analisi dell'evoluzione del personale nel periodo 2023-2025, illustrata nella **Figura 6**, consente di valutare l'andamento della consistenza organica dell'Ente e il contributo delle diverse forme contrattuali al funzionamento delle strutture. In particolare, la presenza del personale a tempo

determinato continua a rappresentare un elemento rilevante per assicurare flessibilità organizzativa e capacità di risposta alle esigenze progettuali e scientifiche.

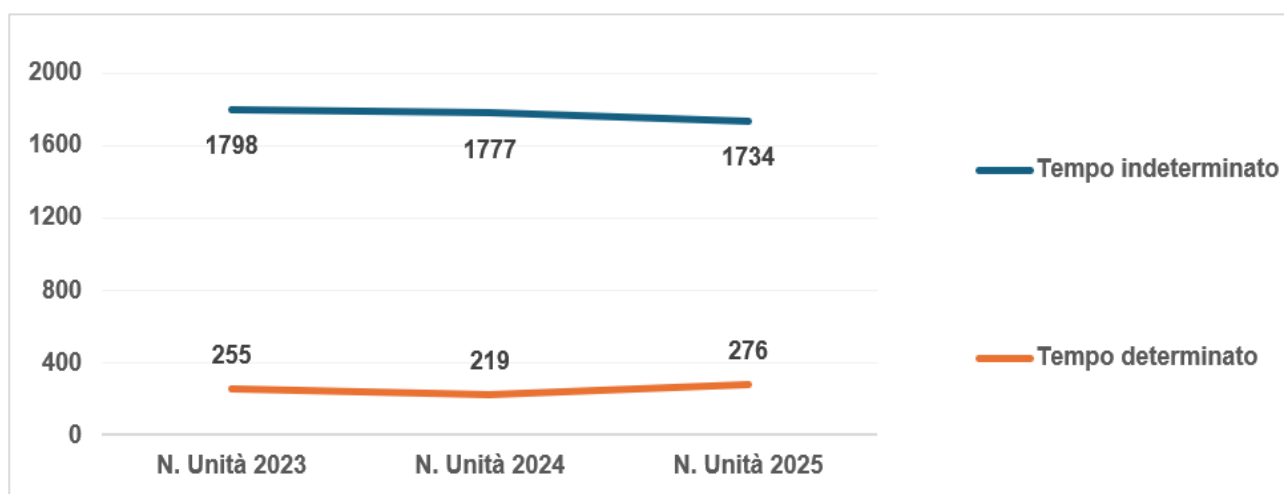


Figura 6 - Composizione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

La ripartizione del personale riportata nella Figura 7 conferma la prevalenza delle professionalità **tecnico-scientifiche**, coerentemente con la missione istituzionale del CREA quale principale ente pubblico di ricerca italiano dedicato all'agricoltura, all'agroalimentare e all'economia agraria. Al tempo stesso, la presenza di un adeguato contingente di personale amministrativo garantisce il necessario supporto alle attività gestionali, finanziarie e organizzative dell'Ente.

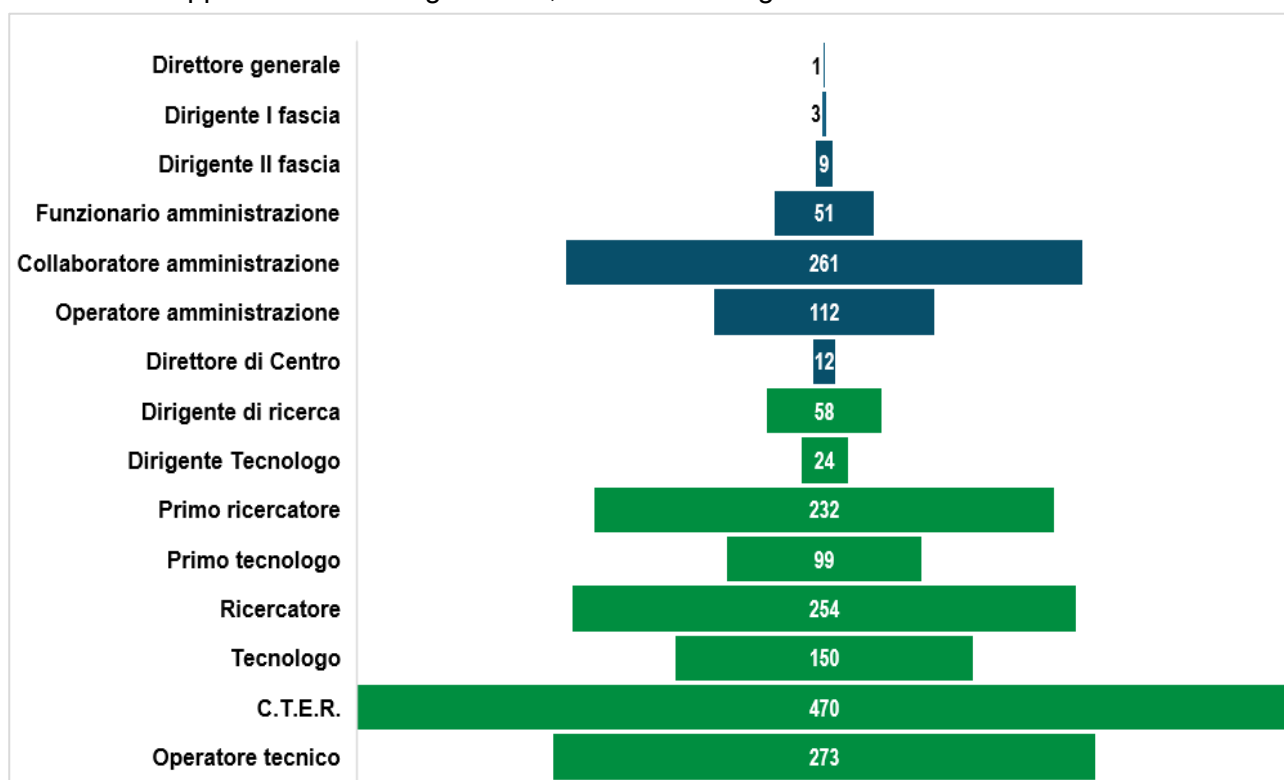


Figura 7 - Ripartizione del personale CREA

Particolarmente significativa risulta l'analisi dell'incidenza del personale a tempo determinato nei diversi profili professionali. I dati della **Tabella 2** evidenziano che le percentuali più elevate si registrano tra i **Tecnologi (31%)** e i **Ricercatori (27%)**, seguiti dai **Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca (20%)**. Tale situazione conferma il ruolo del personale a tempo determinato nel supportare le attività di ricerca e innovazione, spesso collegate a progetti finanziati con risorse esterne e caratterizzate da esigenze operative specifiche e temporanee.

Viceversa, i profili amministrativi presentano percentuali di incidenza del personale a tempo determinato sensibilmente inferiori, con valori che vanno dall'11% dei Collaboratori amministrativi al 2% dei Funzionari amministrativi.

Merita inoltre particolare attenzione il dato relativo ai livelli professionali più elevati della carriera scientifica, per i quali il ricorso a contratti a tempo determinato è pressoché assente. Tale elemento testimonia la stabilità delle posizioni di maggiore responsabilità scientifica e tecnologica, contribuendo a garantire continuità nell'indirizzo delle attività di ricerca e nella valorizzazione delle competenze specialistiche maturate all'interno dell'Ente.

Profilo	Numerosità			% Tempo Det. (incidenza)
	Totale complessivo	Tempo Ind.	Tempo Det.	
Tecnologo	150	103	47	31%
Ricercatore	254	186	68	27%
C.T.E.R.	470	376	94	20%
Collaboratore amm.	261	231	30	11%
Operatore tecnico	273	246	27	10%
Funzionario amm.	51	50	1	2%

Tabella 2 - Percentuale di incidenza del personale a tempo determinato rispetto al totale

Nel complesso, il quadro del personale CREA al 2025 evidenzia una struttura professionale equilibrata, nella quale convivono stabilità organizzativa e capacità di adattamento alle esigenze della ricerca.

3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Secondo quanto previsto dall'art.3 comma 2 del D.Lgs 150/2009, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità in cui si articola. In termini operativi, tale processo consiste nella misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi programmati mediante l'utilizzo di specifici indicatori, i cui risultati vengono confrontati con i target e le scale di valutazione preventivamente definiti.

Per la **misurazione della performance organizzativa** il CREA stabilisce annualmente set di obiettivi e indicatori sia a livello sia per l'Ente nel suo complesso, sia per singole strutture organizzative (Centri di ricerca, Direzioni e Uffici). Lo sviluppo del processo prevede una raccolta di dati quantitativi e qualitativi che rendono la misurazione e la valutazione lineari e trasparenti.

Per l'anno 2025 la [performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso \(PE\)](#) è stata valutata tenendo conto:

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

Il CREA non avendo ancora adottato un efficiente sistema di valutazione partecipativa, ha deciso di assegnare alla VOS un peso pari al 95%, mentre e alla CS un peso pari al 5%.

Pertanto, la **Performance organizzativa del CREA (PE)** per l'anno 2025 è stata calcolata come:

$$PE = (VOS * 0,95) + (CS * 0,5)$$

Nel PIAO 2025-2027 gli obiettivi strategici, definiti su base triennale, sono stati declinati in obiettivi operativi annuali assegnati a specifiche Strutture organizzative (Centri e Uffici).

La [performance organizzativa delle singole Strutture organizzative \(PS\)](#) è stata valutata 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.

Gli obiettivi strategici

Nella **Tabella 1** è stato già mostrato un quadro di sintesi riguardante il conseguimento degli obiettivi strategici programmati per l'anno 2025.

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 dei principali indicatori strategici 2025**. Un quadro completo riguardante gli obiettivi strategici e la loro valutazione da parte dell'OIV è riportato nell'**Allegato 1** (Allegato 1 - CREA_Valutazione 2025).

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Incrementare la partecipazione ai progetti internazionali e favorire il networking":**

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

Il risultato pari a n. 66 progetti, determinato analizzando un report estratto dalla piattaforma Monitor, fa riferimento a tutti progetti finanziati dalla Commissione europea che, nell'anno

2025, sono risultati attivi. I dati presenti nel modulo "Progetti" di Monitor sono controllati e validati da parte del personale dell'Ufficio Progetti.

Dei n. 66 progetti finanziati direttamente dalla Commissione europea, n. 55 hanno data di inizio precedente al 2025, mentre n. 11 hanno avuto inizio effettivamente nel 2025.

Nella **Figura 8** è riportato l'andamento di questo indicatore nel periodo 2022-2025. In rosso sono indicate le percentuali di incremento del risultato rispetto all'anno precedente.

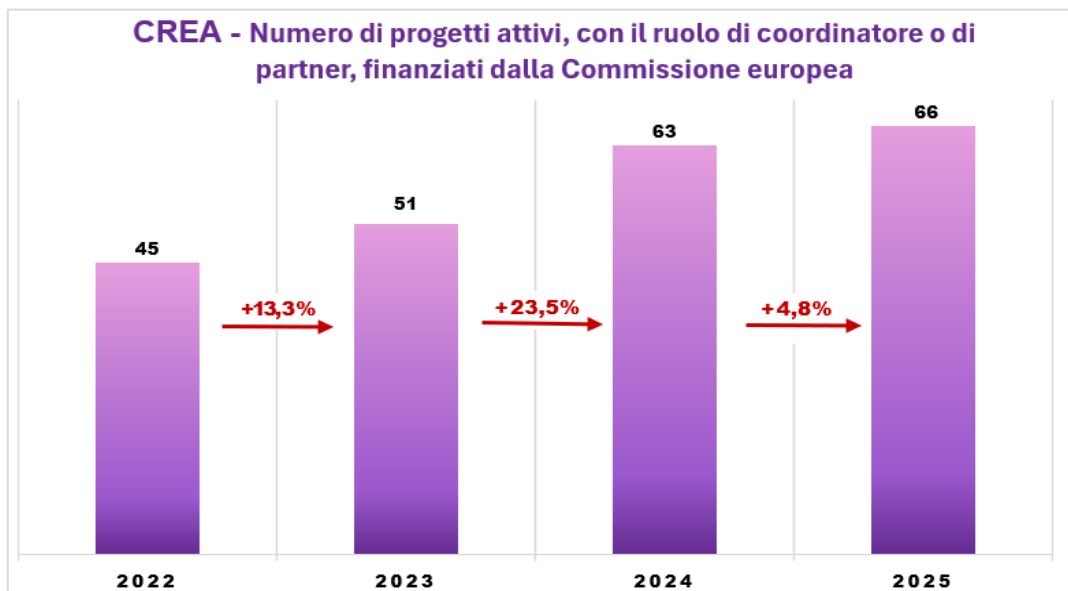


Figura 8 – Andamento dell'indicatore riguardante partecipazione ai progetti internazionali

– **Numero di progetti internazionali presentati, con il ruolo di coordinatore o di partner**

L'indicatore è stato introdotto nel PIAO per la prima volta nel 2025 al fine di valorizzare l'intensa attività di progettazione svolta dai ricercatori e tecnologi, che richiede un significativo impiego di risorse e competenze indipendentemente dall'esito della successiva fase di valutazione delle proposte. Nel corso del 2025, grazie anche al supporto della Direzione Tecnico Scientifica e dell'Ufficio Progetti, il CREA ha presentato complessivamente **75 progetti internazionali** in qualità di coordinatore o partner.

La **Figura 9** evidenzia l'attività dei singoli Centri di ricerca.

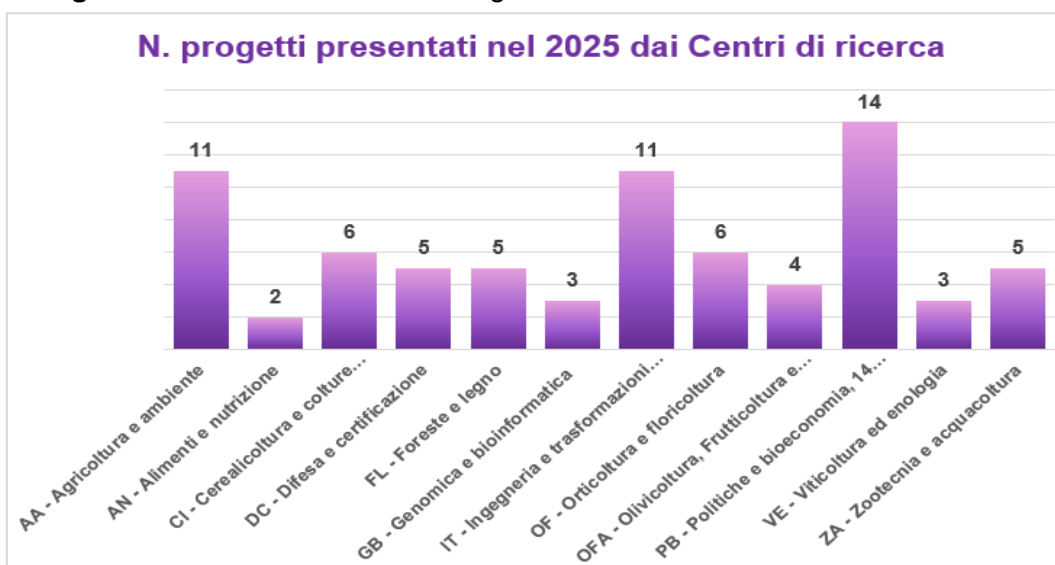


Figura 9 – Progetti presentati nel 2025 dai singoli Centri di ricerca

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico “Migliorare la produttività e la qualità della ricerca e la sua valorizzazione presso istituzioni pubbliche e private”:**

- **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 2025 il target è stato ampiamente superato, in quanto il valore conseguito, pari a 1,087, si colloca **oltre il 5% del valore target previsto**. Particolarmente significativo risulta il miglioramento registrato **rispetto al 2024**, quando l'indicatore si attestava a 0,939, con un **incremento complessivo del 15,7%**.

L'indicatore assume un particolare rilievo in quanto esprime il rapporto tra il numero di pubblicazioni scientifiche realizzate e il personale di ricerca attivamente impegnato nelle attività scientifiche. Quanto più il valore si avvicina o supera l'unità, tanto più esso evidenzia la capacità dell'Ente di garantire una produzione scientifica diffusa e continuativa, indicando che, in media, ciascun ricercatore o tecnologo contribuisce almeno a una pubblicazione su riviste scientifiche internazionali indicizzate nelle principali banche dati bibliometriche.

Il risultato conseguito nel 2025 conferma pertanto un rafforzamento della produttività scientifica del CREA e rappresenta un segnale particolarmente positivo del percorso di crescita intrapreso dall'Ente

Nella **Figura 10** è riportato l'andamento di questo indicatore nel periodo 2019-2025. In rosso sono indicate le percentuali di incremento o decremento del risultato rispetto all'anno precedente.

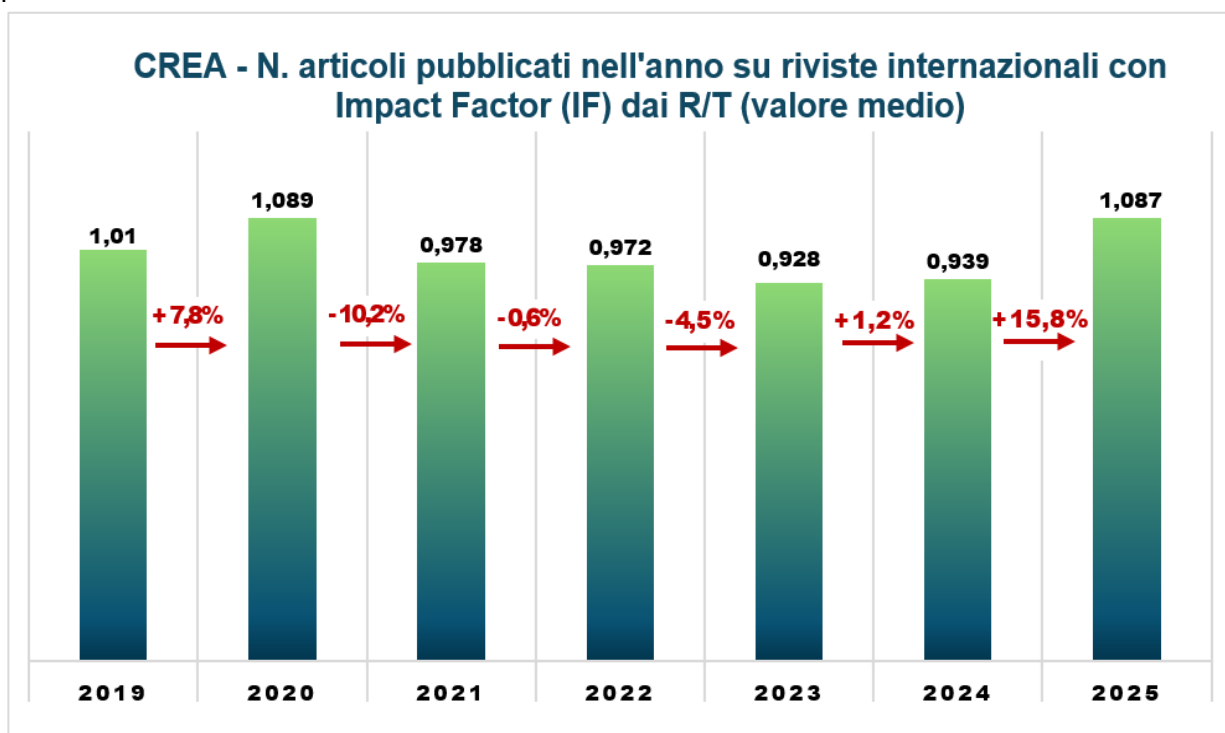


Figura 10 – Andamento dell'indicatore riguardante le pubblicazioni su riviste con IF nel periodo 2019-2025

- **% di articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF >50° percentile (1° e 2° quartile) rispetto al totale delle pubblicazioni su riviste con IF**

L'**indicatore** è stato introdotto per la prima volta nel 2025 con l'obiettivo di misurare non solo la produttività scientifica dell'Ente, ma anche la qualità e l'impatto delle pubblicazioni realizzate dai ricercatori e tecnologi del CREA. Esso **rileva infatti la percentuale di articoli pubblicati su riviste scientifiche internazionali collocate nel primo e secondo quartile delle rispettive categorie disciplinari.**

Il target fissato al **70%** è stato definito quale obiettivo particolarmente sfidante, volto a incentivare il personale di ricerca a orientare le proprie pubblicazioni verso sedi editoriali di elevato prestigio internazionale. Il risultato conseguito nel 2025, pari all'**89%**, supera ampiamente il valore atteso e rappresenta un livello di performance estremamente positivo, a conferma dell'elevata qualità della produzione scientifica dell'Ente.

Come evidenziato nella **Figura 11**, quasi tutti i Centri di ricerca presentano valori analoghi e generalmente molto elevati, evidenziando una diffusione omogenea dell'eccellenza scientifica nelle diverse aree disciplinari presidiate dal CREA. Tale dato conferma la capacità dell'Ente di produrre risultati scientifici riconosciuti a livello internazionale e di collocare le proprie pubblicazioni nelle riviste più autorevoli dei rispettivi settori di riferimento.

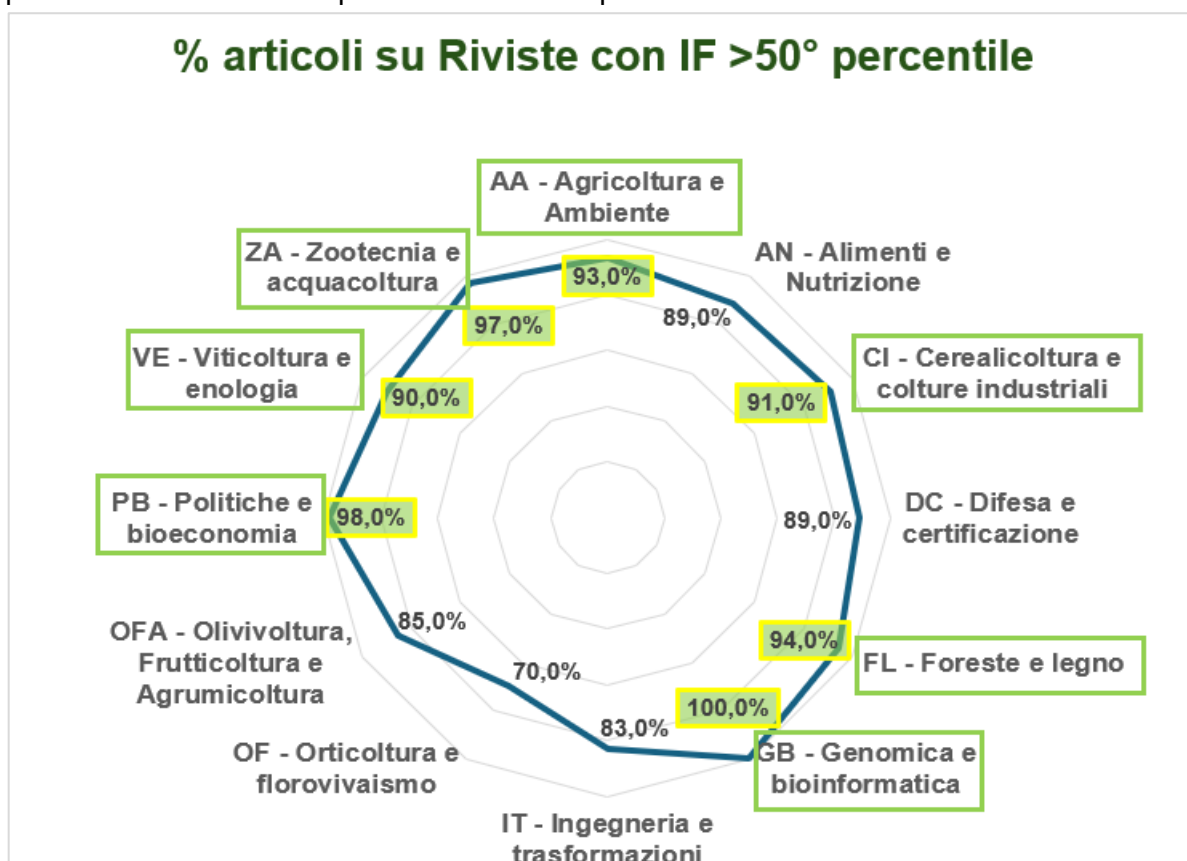


Figura 11 – Valori dell'indicatore riguardante le pubblicazioni su riviste con IF >50° percentile

Nel complesso, il risultato ottenuto testimonia non solo la vitalità della ricerca svolta dal CREA, ma anche la crescente attenzione verso la qualità, l'impatto e la visibilità internazionale delle produzioni scientifiche, contribuendo a rafforzare il posizionamento dell'Ente nel panorama della ricerca nazionale e internazionale.

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

Nel 2025 l'obiettivo è stato **ampiamente raggiunto e superato**, con la realizzazione di **328 studi, indagini, documenti di policy e pubblicazioni istituzionali**, a fronte di un target pari a **259**. Il risultato conseguito si colloca significativamente al di sopra della **media olimpica del quinquennio 2019-2023**, confermando il ruolo del CREA quale organismo di riferimento per il supporto tecnico-scientifico alle istituzioni pubbliche nazionali e internazionali.

I principali destinatari di tali prodotti sono il **Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste (MASAF)**, le **Regioni**, la **Commissione europea**, le **Autorità di bacino**, le **Università** e altri soggetti pubblici e privati coinvolti nelle politiche agricole, ambientali e dello sviluppo rurale.

Tra le diverse tipologie di documenti prodotti nel corso dell'anno, assumono particolare rilievo:

- **81 documenti di policy;**
- **64 studi e analisi tecnico-scientifiche;**
- **27 documenti di posizionamento elaborati nell'ambito di tavoli di confronto, consultazione e discussione istituzionale.**

L'indicatore riveste una particolare importanza strategica poiché misura la capacità del CREA di svolgere attività di **consulenza, supporto tecnico-scientifico, certificazione e assistenza specialistica** a favore del Ministero vigilante, degli Organi costituzionali, delle amministrazioni pubbliche e di soggetti terzi, in coerenza con le finalità istituzionali attribuite all'Ente dall'articolo 3 dello Statuto. Esso rappresenta pertanto una misura significativa del contributo che il CREA fornisce alla definizione delle politiche pubbliche, alla diffusione delle conoscenze tecnico-scientifiche e al supporto dei processi decisionali.

Con riferimento alle modalità di determinazione del target, si evidenzia che dal 2025 è stato adottato un nuovo criterio di valutazione, superando la precedente logica incrementale. Il valore obiettivo è stato infatti definito sulla base della **media olimpica dei risultati registrati nel periodo 2019-2023**, ritenuta maggiormente idonea a rappresentare un livello di performance elevato ma sostenibile nel tempo.

Tale scelta metodologica è stata assunta per privilegiare la **qualità, la rilevanza e l'utilità istituzionale dei documenti prodotti**, evitando che il perseguimento di obiettivi esclusivamente quantitativi possa incentivare la predisposizione di elaborati non adeguatamente rispondenti agli standard scientifici e tecnici richiesti.

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Incrementare il numero di prodotti della ricerca trasferibili e la loro valorizzazione presso le imprese e gli stakeholder":**

- **N. prodotti della ricerca: brevetti, privative, iscrizioni a registri varietali, schede risultato in Monitor e marchi.**

L'indicatore misura la capacità del CREA di generare e valorizzare risultati della ricerca suscettibili di trasferimento al sistema produttivo e agli stakeholder, contribuendo a rafforzare il collegamento tra attività scientifica, innovazione e applicazioni concrete. Esso costituisce pertanto un elemento particolarmente significativo per valutare l'efficacia delle azioni di trasferimento tecnologico e di diffusione delle conoscenze sviluppate dall'Ente.

A partire dal 2023, l'indicatore è stato ampliato includendo, oltre a **brevetti e privative vegetali**, anche **marchi, iscrizioni ai registri varietali e Schede risultato** presenti nella banca dati Monitor. Queste ultime rappresentano strumenti divulgativi attraverso i quali i Centri di ricerca descrivono risultati scientifici e innovazioni caratterizzati da potenziali applicazioni pratiche e da immediata trasferibilità verso imprese, operatori del settore e altri soggetti interessati.

L'introduzione di tale impostazione ha consentito di valorizzare in maniera più completa le diverse forme attraverso cui si manifesta l'innovazione prodotta dal CREA, includendo anche i contributi provenienti dai Centri che, per la natura delle proprie attività, non ricorrono abitualmente a strumenti di tutela della proprietà intellettuale quali brevetti o privative. In questo modo, l'indicatore è divenuto maggiormente rappresentativo della capacità complessiva dell'Ente di generare e diffondere conoscenza applicata.

A livello strategico, il target è stato determinato come somma dei target assegnati ai singoli Centri di ricerca, corrispondenti a **3 prodotti della ricerca per ciascun Centro**, per un totale di **36 prodotti attesi**. I risultati conseguiti nel 2025 hanno tuttavia superato ampiamente le aspettative, raggiungendo **91 prodotti della ricerca trasferibili**, valore più che doppio rispetto al target programmato.

Nel dettaglio, i prodotti censiti risultano così distribuiti:

- 8 privative vegetali (CPVO);
- 26 iscrizioni ai Registri Nazionali delle Varietà (RNV);
- 57 Schede risultato.

Il risultato ottenuto evidenzia il crescente impegno del CREA nel rendere maggiormente fruibili e accessibili i risultati della ricerca, favorendone l'applicazione concreta a beneficio delle filiere agricole, agroalimentari e degli altri stakeholder di riferimento.

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

Il valore conseguito ha **superato il target previsto del 56%**, calcolato sulla base della media registrata nel quinquennio 2019-2023, confermando la capacità dell'Ente di promuovere efficacemente la valorizzazione dei risultati della ricerca e del proprio patrimonio di proprietà intellettuale

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

Nel 2025 la percentuale di privative vegetali valorizzate si è attestata al **74%**, risultato derivante dal rapporto tra 150 privative valorizzate e 202 privative complessivamente presenti nel portafoglio. **Il valore conseguito ha superato il target del 71%**, determinato sulla base della media dei risultati registrati nel quinquennio 2019-2023, evidenziando capacità dell'Ente, anche riguardo le privative, di promuovere e valorizzare il proprio patrimonio di innovazione varietale.

Nella **Figura 12** è illustrato l'andamento delle percentuali di valorizzazione dei **brevetti** e delle **privative vegetali** nel periodo **2019-2025**. L'analisi evidenzia una **tendenza complessivamente positiva**, che testimonia il progressivo rafforzamento della capacità del CREA sia di mantenere e gestire efficacemente i propri portafogli di titoli di proprietà intellettuale, sia di promuoverne la valorizzazione attraverso iniziative finalizzate al trasferimento e all'applicazione dei risultati della ricerca

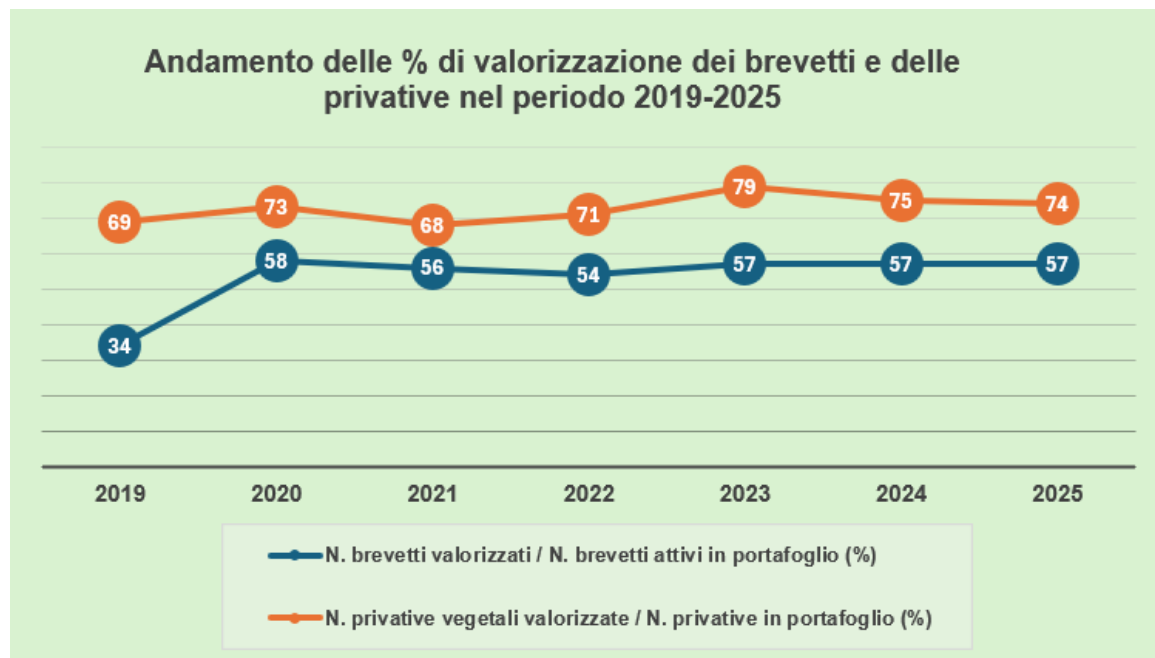


Figura 12 - Andamento negli anni dei portafogli titoli

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Rafforzare la disseminazione scientifica":**

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

Per eventi "rilevanti" si intendono le iniziative di particolare interesse strategico per i Centri di ricerca, organizzate in coordinamento con l'Amministrazione centrale e realizzate nel rispetto delle indicazioni operative definite dalla Direzione Scientific. Tali indicazioni prevedono: il

coinvolgimento dell'Ufficio Affari Istituzionali e Relazioni Internazionali, il supporto dell'Ufficio Stampa del CREA, la valorizzazione dell'evento nell'ambito delle attività di Terza Missione e il corretto inserimento delle informazioni nella sezione "Eventi" della piattaforma Monitor.

Nel 2025 tutti i 12 Centri di ricerca del CREA hanno realizzato gli eventi di particolare rilevanza programmati a inizio anno, conseguendo integralmente il risultato atteso.

Con riferimento alla dimensione della Terza Missione, si rileva una situazione diversificata tra i Centri. Sebbene non tutte le strutture abbiano adottato strumenti di rilevazione del gradimento dei partecipanti, numerosi eventi sono stati accompagnati da iniziative di *public engagement*, finalizzate ad ampliare la diffusione e l'impatto sociale dei risultati della ricerca. Tra queste si segnalano attività di comunicazione scientifica attraverso media, podcast e contenuti audiovisivi, la produzione e diffusione di linee guida rivolte ai cittadini e agli operatori del settore, nonché ulteriori iniziative di dialogo e coinvolgimento della collettività.

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Incrementare le entrate derivanti da attività extra-progettuali":**

- **Media dei valori cumulati delle seguenti entrate:** - Proventi dalla vendita di beni di consumo; - Proventi dalla vendita di flora e fauna; - Proventi derivanti dallo sfruttamento di brevetti; - Proventi da servizi per formazione e addestramento; - Proventi da consulenze; - Proventi da analisi e studi nel campo della ricerca; - Proventi derivanti da certificazioni.

Le entrate derivanti da attività extra-progettuali comprendono i proventi connessi alla vendita di beni e alla fornitura di servizi riconducibili alle attività istituzionali del CREA, classificati nel bilancio dell'Ente rispettivamente nelle categorie 3.01.01 (vendita di beni) e 3.01.02 (vendita di servizi).

Nel 2025 tali entrate hanno registrato un incremento complessivo rispetto al 2024, anno in cui erano stati incassati complessivamente 17.231.763 euro. Pur non avendo raggiunto il target particolarmente sfidante definito in fase di programmazione, il risultato conseguito evidenzia la permanente capacità dei Centri di ricerca di generare risorse aggiuntive rispetto ai finanziamenti ordinari e progettuali.

L'indicatore assume particolare rilevanza in quanto misura la capacità delle strutture di valorizzare competenze, conoscenze, infrastrutture e risultati della ricerca attraverso attività che, pur non essendo direttamente collegate all'esecuzione di progetti finanziati, risultano pienamente coerenti con la missione istituzionale del CREA e con le esigenze dei settori produttivi e della società.

I dettagli relativi all'andamento delle diverse componenti di entrata sono riportati nella **Figura 13**, dalla quale emerge il contributo delle singole tipologie di proventi alla formazione del risultato complessivo.

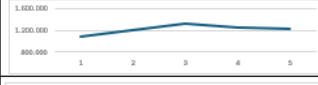
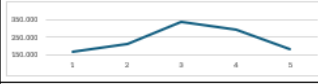
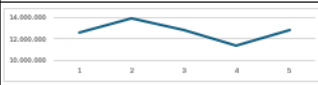
Tipologia di entrata	2021	2022	2023	2024	2025	Andamenti
Proventi dalla vendita di beni di consumo	1.232.844	1.242.821	1.073.550	967.602	1.093.039	
Proventi dalla vendita di flora e fauna	1.074.698	1.203.442	1.324.575	1.265.033	1.224.257	
Proventi derivanti dallo sfruttamento di brevetti	2.299.008	1.235.690	1.344.838	1.232.408	883.627	
Proventi da servizi per formazione e addestramento	27.016	145.755	79.031	66.982	54.600	
Proventi da consulenze	166.380	208.384	340.061	294.163	183.103	
Proventi da analisi e studi nel campo della ricerca	2.445.430	1.758.050	3.340.687	2.065.660	2.416.770	
Proventi derivanti da certificazioni	12.572.377	13.960.958	12.823.072	11.339.915	12.784.596	
TOTALI - Proventi dalla vendita di beni di consumo; - Proventi dalla vendita di flora e fauna; - Proventi derivanti dallo sfruttamento di brevetti; - Proventi da servizi per formazione e addestramento; - Proventi da consulenze; - Proventi da analisi e studi nel campo della ricerca - Proventi derivanti da certificazioni	19.817.752	19.755.099	20.325.813	17.231.763	18.639.993	

Figura 13 - Andamento negli anni dei delle entrate extratributarie

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico "Potenziare le strutture digitali per la gestione dei processi anche al fine di garantire maggiori livelli di conoscenza e di trasparenza":**

– **Migrazione dei servizi informatici amministrativi verso il Polo Strategico Nazionale (PSN)**

Nel corso del 2025 è stata completata con successo la migrazione dei servizi informatici amministrativi del CREA verso il **Polo Strategico Nazionale (PSN)**, l'infrastruttura cloud di riferimento per la Pubblica Amministrazione. L'intervento è stato realizzato nel rispetto del cronoprogramma previsto e ha interessato tutte le fasi progettuali e operative, dalla pianificazione iniziale alla messa in esercizio dei servizi.

In particolare, il progetto ha previsto la definizione dell'architettura di migrazione, l'adeguamento delle misure di sicurezza applicativa e infrastrutturale, il trasferimento di **104 macchine virtuali (Virtual Machines - VM)** e il successivo collaudo con avvio in produzione degli ambienti migrati.

Il conseguimento dell'obiettivo rappresenta un importante risultato nel percorso di trasformazione digitale dell'Ente, contribuendo al rafforzamento della resilienza dell'infrastruttura informatica e al miglioramento dei livelli di affidabilità e protezione dei dati gestiti dal CREA.

Tra i principali benefici conseguiti si evidenziano:

- il rafforzamento della **sicurezza informatica** e della protezione dei dati, grazie all'utilizzo di infrastrutture progettate secondo elevati standard tecnologici e di cybersecurity;
- la localizzazione dei dati sul territorio nazionale, in coerenza con i requisiti previsti per le pubbliche amministrazioni;
- la disponibilità di avanzati sistemi di **backup, disaster recovery e continuità operativa**, in grado di ridurre il rischio di interruzioni dei servizi e di perdita delle informazioni;
- una maggiore capacità di prevenzione e gestione degli incidenti informatici, con conseguente incremento dell'affidabilità complessiva dei servizi digitali dell'Ente

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Attuazione della riforma abilitante del PNRR "Riduzione dei tempi di pagamento":**

Gli indicatori di seguito illustrati sono stati introdotti in attuazione della Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito della riforma abilitante del PNRR finalizzata alla riduzione dei tempi di pagamento delle fatture da parte delle pubbliche amministrazioni. Tali indicatori consentono di monitorare l'efficienza dei processi amministrativo-contabili e la capacità dell'Ente di rispettare le scadenze previste dalla normativa vigente. Sono:

– **Tempo Medio di Pagamento (TMP)**

L'indicatore misura il tempo mediamente intercorrente tra la data di emissione della fattura e quella del relativo pagamento, ponderando il risultato in funzione dell'importo delle singole fatture. Nel 2025 il Tempo Medio di Pagamento si è attestato a **17 giorni, valore ampiamente inferiore al termine massimo previsto di 30 giorni**, a conferma dell'efficacia dei processi di gestione e liquidazione delle spese adottati dall'Ente.

– **Tempo Medio di Ritardo (TMR)**

L'indicatore misura il tempo mediamente intercorrente tra la data di scadenza della fattura e la data del pagamento, anch'esso ponderato in base all'importo delle fatture. Nel 2025 il Tempo Medio di Ritardo è risultato pari a **-13 giorni**, evidenziando che, in media, i pagamenti sono stati effettuati con anticipo rispetto alle scadenze previste. **Il risultato conseguito rispetta pienamente il target dell'indicatore**, che non deve essere superiore a zero.

– **Percentuale di Fatture pagate nei Termini (PFT)**

L'indicatore esprime la quota di fatture pagate entro la relativa scadenza, calcolata in rapporto al numero complessivo delle fatture. Nel 2025 la percentuale di fatture pagate nei termini è stata pari all'88,81%, confermando una **gestione complessivamente efficace del ciclo passivo**.

Il dato risulta coerente con i valori registrati per il TMP e il TMR. Occorre infatti considerare che la PFT è un indicatore basato esclusivamente sul numero delle fatture, mentre il TMP e il TMR sono indicatori ponderati in funzione dell'importo delle stesse. Ne consegue che eventuali ritardi riguardanti fatture di importo contenuto possono incidere sulla percentuale di fatture pagate nei termini, senza compromettere significativamente i valori dei due indicatori temporali. Nel complesso, i risultati ottenuti evidenziano una gestione dei pagamenti pienamente in linea con gli obiettivi di efficientamento amministrativo previsti dal PNRR e contribuiscono a rafforzare l'affidabilità dell'Ente nei confronti di fornitori e stakeholder.

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico "Migliorare i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione finanziaria e amministrativa"**

– **Individuazione delle criticità correlate ai tempi di pagamento delle fatture passive commerciali**

Il sistema di gestione dei pagamenti delle fatture passive commerciali del CREA è stato analizzato con l'obiettivo di individuare le criticità nei tempi di pagamento e definire un modello di monitoraggio e controllo. E' stato realizzato un quadro di sintesi che analizza ogni fattura lungo tutto il ciclo di vita, indicando attori, tempi delle singole fasi e tempo complessivo di pagamento. Il sistema consente di identificare le criticità e individuare le responsabilità nei ritardi (pagamenti oltre 30 giorni). E' stata prevista l'automazione del processo tramite estrazione dati dal programma di contabilità e l'integrazione di informazioni oggi gestite manualmente. L'obiettivo è realizzare un sistema automatizzato con alert che consenta sia il monitoraggio sia la prevenzione delle criticità.

– **Ampliare il numero complessivo delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo perfezionate**

Nel corso del 2025, **a fronte di n. 66 pensionamenti, sono state sistemate n. 88 posizioni**, con analisi della posizione economica e contributiva dei dipendenti durante l'intero arco della carriera lavorativa e inserimento dei dati di anticipo DMA (Denuncia Mensile Analitica all'INPS)

e Ultimo miglio (ultima fase della procedura telematica tramite la quale il CREA trasmette i dati retributivi e giuridici definitivi del dipendente) nell'applicativo Passweb. Sono state inoltre inviate all'INPS altrettante comunicazioni, con annesso provvedimento di cessazione del dipendente.

- **Incrementare il numero complessivo dei dipendenti per i quali è possibile la produzione automatica dello stato matricolare aggiornato in riferimento agli eventi di carriera**

Nell'anno 2025 è proseguito il progetto di digitalizzazione dei documenti e dei provvedimenti che interessano i dipendenti CREA. I documenti hanno formato oggetto di specifici eventi di carriera all'interno del modulo Gestione del Personale della banca dati Monitor, permettendo la stampa automatica dello stato matricolare del dipendente. Complessivamente, i dipendenti per i quali sono stati inseriti tutti gli eventi di carriera nel 2025 sono stati 101.

➤ **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”.**

L'indicatore misura il grado di attuazione delle misure organizzative e procedurali finalizzate a rafforzare la prevenzione della corruzione, la trasparenza amministrativa e la diffusione di comportamenti improntati ai principi di legalità, integrità e correttezza nell'azione amministrativa. L'obiettivo è contribuire a rendere i processi decisionali e gestionali sempre più trasparenti, tracciabili e controllabili, riducendo l'esposizione dell'Ente ai rischi corruttivi individuati come alti o molto alti nella mappatura dei rischi.

Nel corso del 2025 le misure programmate sono state regolarmente attuate, con particolare riferimento ai processi di affidamento di servizi, forniture e lavori, ambito caratterizzato da un maggiore livello di rischio corruttivo. L'attività ha riguardato sia l'Amministrazione Centrale sia i Centri di ricerca, con specifica attenzione alla corretta applicazione della normativa in materia di contratti pubblici e al rafforzamento della qualità dell'istruttoria amministrativa.

Le azioni intraprese hanno interessato, in particolare, la predisposizione della documentazione necessaria all'avvio delle procedure di affidamento, la verifica della completezza degli atti e la corretta tracciabilità delle diverse fasi procedimentali, con riferimento alle seguenti fasce di valore:

- affidamenti di servizi, forniture e lavori di importo fino a 5.000 euro;
- affidamenti di servizi e forniture di importo pari o superiore a 5.000 euro e fino a 140.000 euro, nonché lavori di importo fino a 150.000 euro;
- affidamenti di servizi e forniture di importo superiore a 140.000 euro e oltre la soglia comunitaria, nonché lavori di importo superiore a 150.000 euro e fino a 500.000 euro.

L'attuazione delle misure previste ha contribuito a consolidare i presidi di controllo interno e a rafforzare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione del CREA, favorendo una gestione delle procedure di acquisto maggiormente conforme ai principi di trasparenza, imparzialità, tracciabilità e buon andamento dell'azione amministrativa

➤ **Indicatori dell'obiettivo strategico “Rendere più efficace l'azione amministrativa tramite il miglioramento delle conoscenze e della regolamentazione interna”:**

- **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornato**

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) rappresenta il risultato di un articolato percorso di revisione e perfezionamento del modello valutativo del CREA, sviluppato alla luce dell'evoluzione normativa intervenuta nel periodo 2021-2025, delle indicazioni formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel corso delle attività di monitoraggio e confronto istituzionale, dei contributi pervenuti dalle Organizzazioni Sindacali e delle criticità emerse dall'applicazione del sistema negli anni precedenti.

L'attività di aggiornamento ha consentito di rafforzare la coerenza del sistema con il quadro normativo di riferimento e di introdurre elementi di miglioramento finalizzati ad accrescere l'efficacia, l'equità, la trasparenza e l'omogeneità dei processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il nuovo SMVP, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 143/2025 nella seduta del 17 dicembre 2025, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e sul Portale della Performance dell'Ente. Il sistema trova applicazione a decorrere dal ciclo della performance 2026, costituendo il nuovo quadro di riferimento per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture e dal personale del CREA.

L'adozione del nuovo modello rappresenta un importante intervento di miglioramento organizzativo, volto a rendere i processi valutativi maggiormente aderenti agli obiettivi strategici dell'Ente.

- **Migliorare la tempestività dell'aggiornamento normativo in tutti i settori amministrativi tramite la costituzione di un Osservatorio normativo per il monitoraggio di leggi, regole tecniche, linee guida e circolari e, più in generale, di tutta la normativa che investe i settori di interesse del CREA.**

Nel corso del 2025 è stato istituito l'**Osservatorio normativo del CREA**, con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'Ente di monitorare tempestivamente le evoluzioni del quadro normativo e giurisprudenziale rilevanti per i diversi ambiti di attività amministrativa e gestionale.

L'iniziativa si è concretizzata attraverso la costituzione di uno specifico **gruppo di lavoro** e la definizione di una **procedura informatizzata di condivisione delle informazioni**, finalizzata a garantire una rapida diffusione degli aggiornamenti normativi e un tempestivo coinvolgimento delle strutture interessate.

L'Osservatorio è stato incaricato di monitorare in modo continuativo l'emanazione e l'evoluzione di disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, nonché gli orientamenti giurisprudenziali suscettibili di incidere sull'operatività dell'Ente, assicurando un presidio costante sulle principali novità di interesse per il CREA.

Le disposizioni individuate come rilevanti vengono segnalate agli Uffici competenti attraverso un sistema strutturato di comunicazione che consente l'accesso diretto alla documentazione di riferimento e ne facilita l'analisi e l'applicazione. Tale modello organizzativo contribuisce a ridurre i tempi di recepimento delle novità normative, a uniformare i comportamenti amministrativi e a supportare una più efficace gestione dei processi interni.

- **Rafforzare il supporto operativo ai Centri di ricerca nella gestione delle procedure di affidamento di contratti pubblici di beni e servizi, in particolare di quelli funzionali alle attività di ricerca.**

Nel corso del 2025 l'obiettivo è stato perseguito attraverso un'intensa attività di affiancamento e supporto specialistico svolta dall'**Ufficio Negoziabile**, che ha programmato e realizzato incontri informativi e operativi con tutti i Centri di ricerca dell'Ente sulle principali tematiche connesse alla gestione dei contratti pubblici.

Le iniziative hanno coinvolto il personale impegnato nelle attività negoziali, con l'obiettivo di fornire un supporto concreto nella risoluzione delle problematiche applicative emerse durante la gestione delle procedure di affidamento, sia in fase di programmazione sia nelle fasi di affidamento ed esecuzione dei contratti.

L'attività ha inoltre favorito la diffusione di indirizzi operativi condivisi e di **buone pratiche** finalizzate ad assicurare una corretta e uniforme applicazione delle disposizioni del **D.Lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici)**, contribuendo a rafforzare le competenze del personale coinvolto e a ridurre il rischio di criticità procedurali.

L'azione di supporto svolta ha rappresentato un importante strumento di accompagnamento dei Centri di ricerca nell'attuazione delle procedure di acquisto, in particolare di quelle

strettamente funzionali alle attività scientifiche e progettuali, favorendo maggiore efficienza, omogeneità operativa e conformità normativa nell'ambito delle attività contrattuali dell'Ente.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico “Sostenere la cultura delle pari opportunità, dell'equità di genere, del benessere e dell'inclusione sociale”:**

– **Realizzare le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive integrato (PAPi)**

Nel corso del 2025 le azioni programmate nell'ambito del **Piano delle Azioni Positive integrato (PAPi)**, confermate in sede di monitoraggio, sono state attuate in misura ampiamente soddisfacente, consentendo il conseguimento degli obiettivi previsti in materia di pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

A partire dal biennio **2025-2026**, il CREA ha adottato un approccio integrato alla programmazione delle politiche di pari opportunità, unificando il **Piano delle Azioni Positive (PAP)** e il **Gender Equality Plan (GEP)** in un unico strumento di pianificazione denominato **Piano delle Azioni Positive integrato (PAPi)**.

L'integrazione ha comportato l'inserimento nel Piano di specifiche azioni volte a promuovere la **parità di genere nell'ambito della ricerca**, il contrasto alle discriminazioni, l'equilibrio di genere nei processi organizzativi e la diffusione di una cultura inclusiva. In tale configurazione, il PAPi assume il ruolo di documento di riferimento per le politiche di uguaglianza di genere dell'Ente e può essere considerato equivalente al **Gender Equality Plan (GEP)** richiesto dalla Commissione europea nell'ambito del programma **Horizon Europe**.

I risultati conseguiti nel 2025 confermano l'impegno del CREA nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, nonché nel favorire l'integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali e di ricerca, in linea con gli indirizzi europei e con le strategie di sviluppo organizzativo dell'Ente.

Una descrizione dettagliata delle attività realizzate e dei risultati raggiunti è riportata nell'Appendice **“Piano delle Azioni Positive integrato (PAPi) 2025-2026 - Verifica sull'attuazione delle azioni programmate e confermate in fase di monitoraggio - Anno 2025”**.

➤ **Indicatore dell'obiettivo strategico “Realizzare una formazione di qualità per adeguare le competenze del personale all'innovazione organizzativa, alla semplificazione e alla digitalizzazione”:**

– **Avviare un percorso di adesione alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” tramite l'aggiornamento di una pagina sul sito web contenente i corsi di formazione disponibili ripartiti nelle aree previste dalla Direttiva.**

Nel corso del 2025, l'**Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni Sindacali** ha realizzato una specifica sezione del sito istituzionale denominata [Aggiornamento offerta formativa gratuita e accessibile a tutti i dipendenti CREA](#) con l'obiettivo di agevolare la diffusione delle opportunità di formazione e promuovere una maggiore partecipazione dei dipendenti ai percorsi di sviluppo professionale.

La pagina raccoglie e organizza in modo sistematico i corsi disponibili, classificandoli secondo le aree tematiche individuate nel **Piano della Formazione del personale** contenuto nel PIAO, in coerenza con gli indirizzi della Direttiva ministeriale finalizzata alla valorizzazione delle competenze e alla produzione di valore pubblico attraverso la formazione continua.

L'offerta formativa viene costantemente aggiornata sulla base delle opportunità rese disponibili da amministrazioni, enti e soggetti accreditati, garantendo al personale un punto di accesso unico e sempre aggiornato alle iniziative formative di interesse. Degli aggiornamenti inseriti nella piattaforma viene data tempestiva comunicazione ai dipendenti, al fine di favorire la più ampia diffusione delle opportunità disponibili.

L'iniziativa rappresenta un importante strumento di supporto alle politiche di sviluppo del capitale umano, in quanto consente ai dipendenti di individuare più agevolmente i percorsi formativi coerenti con il proprio profilo professionale e con le esigenze organizzative dell'Ente. Inoltre, la disponibilità di un catalogo strutturato e aggiornato assume particolare rilevanza in vista dell'introduzione, a partire dal 2026, dei **Piani Individuali della Formazione**, che saranno definiti dai dipendenti in accordo con i rispettivi responsabili e da questi successivamente validati.

La realizzazione di tale strumento contribuisce pertanto a rafforzare la cultura della formazione continua all'interno del CREA, favorendo l'aggiornamento delle competenze e il miglioramento delle performance individuali e organizzative.

- **Predisposizione del Piano della Formazione secondo procedure maggiormente condivise e con un maggior coinvolgimento partecipe e proattivo dei Centri di ricerca e degli Uffici dell'AC. La procedura verrà applicata a partire dal Piano della Formazione 2026**

Nel corso del 2025 è stato definito un nuovo modello di programmazione della formazione, improntato a una maggiore partecipazione delle strutture dell'Ente e a una più efficace rilevazione dei fabbisogni formativi. Tale approccio trova fondamento nel **“Regolamento per la programmazione, gestione e monitoraggio della formazione del personale del CREA”**, che disciplina l'intero processo di pianificazione, attuazione e monitoraggio delle attività formative.

Il Regolamento ha introdotto una procedura strutturata per la predisposizione del **Piano della Formazione**, basata sul coinvolgimento attivo dei **Centri di ricerca**, degli **Uffici dell'Amministrazione Centrale** e della rete dei **referenti della formazione**, chiamati a contribuire all'individuazione delle esigenze formative e delle priorità di sviluppo delle competenze.

L'adozione di tale metodologia ha consentito di elaborare un Piano maggiormente aderente alle esigenze organizzative e professionali delle diverse strutture del CREA, favorendo una programmazione più partecipata, integrata e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente e con le linee di sviluppo del capitale umano.

Il **Piano della Formazione 2026**, predisposto secondo le nuove modalità, è stato inserito nel **PIAO 2026-2028** e rappresenta il primo concreto risultato del percorso di rinnovamento avviato, orientato a rafforzare il ruolo della formazione quale leva strategica per l'innovazione organizzativa.

- **Incrementare la conoscenza presso i ricercatori e tecnologi dell'Ente delle risorse editoriali scientifiche tramite l'organizzazione di un ciclo di webinar con il coinvolgimento di editori internazionali finalizzati alla presentazione delle risorse e degli strumenti editoriali a disposizione di ricercatori e tecnologi dell'Ente**

Nel corso del 2025 è stato realizzato un articolato programma di seminari online volto a rafforzare le competenze del personale scientifico del CREA in materia di pubblicazione scientifica, accesso alle risorse editoriali e valorizzazione dei risultati della ricerca. L'iniziativa ha previsto l'organizzazione di **quattro webinar tematici**, sviluppati anche in collaborazione con primari editori scientifici internazionali, con l'obiettivo di fornire ai ricercatori e ai tecnologi strumenti utili per migliorare la qualità e la visibilità della produzione scientifica dell'Ente.

Gli incontri hanno affrontato in maniera integrata le principali fasi del processo editoriale, offrendo approfondimenti sia sugli aspetti tecnici della pubblicazione scientifica sia sulle opportunità legate all'**Open Access** e agli accordi editoriali attivati a livello istituzionale. In particolare, i webinar hanno riguardato:

1. IL CREA PER L'OPEN ACCESS “Pubblicare Open Access in Taylor&Francis Journals” - 30 ottobre 2025
2. IL CREA PER LA PUBBLICAZIONE SCIENTIFICA DI QUALITÀ “Guida al processo editoriale: dalla struttura del testo al peer review” - 26 giugno 2025

3. IL CREA PER L'OPEN ACCESS – “Elsevier Author Workshop – Il nuovo processo di sottomissione e l'accordo trasformativo Read & Publish” - 30 ottobre 2025
4. IL CREA PER LA PUBBLICAZIONE SCIENTIFICA DI QUALITÀ “Scopus Un database di indicizzazione bibliografica di qualità superiore” - 19 dicembre 2025

Le attività formative hanno approfondito temi di particolare rilevanza per il personale della ricerca, tra cui l'utilizzo delle principali piattaforme editoriali e banche dati scientifiche, i criteri per la scelta della rivista più idonea, le metriche bibliometriche e gli strumenti di valutazione della ricerca, la struttura e la qualità del manoscritto scientifico, il processo di **peer review**, i principi di integrità della ricerca e le opportunità offerte dagli accordi **Read & Publish** per la pubblicazione in accesso aperto.

I dati di partecipazione hanno evidenziato un **elevato livello di interesse e coinvolgimento del personale scientifico**, con un numero consistente di partecipanti registrato in ciascun incontro. L'iniziativa ha pertanto contribuito a rafforzare la conoscenza degli strumenti editoriali disponibili, a promuovere pratiche di pubblicazione più consapevoli e a sostenere la diffusione dei principi dell'**Open Science**, favorendo una maggiore valorizzazione della produzione scientifica del CREA a livello nazionale e internazionale.

L'azione realizzata rappresenta un importante investimento nello sviluppo delle competenze della comunità scientifica dell'Ente e contribuisce al miglioramento della qualità, dell'impatto e della visibilità dei risultati della ricerca prodotti dal CREA.

Customer satisfaction e valutazione partecipativa

Nella determinazione della **performance organizzativa di Ente**, la componente relativa alla **customer satisfaction** ha assunto, nel 2025, un peso pari al **5%** del punteggio complessivo.

In continuità con gli anni precedenti, la misurazione è stata effettuata tenendo conto sia del livello di soddisfazione espresso dagli utenti dei servizi erogati dal CREA e disciplinati dalla [Carta dei servizi](#), sia del grado di soddisfazione rilevato presso i partecipanti a una selezione degli eventi organizzati dall'Ente nel corso dell'anno.

La raccolta e l'elaborazione dei questionari sono state realizzate mediante gli strumenti digitali già adottati negli esercizi precedenti e resi disponibili attraverso la piattaforma **Microsoft Teams**, consentendo una gestione standardizzata ed efficiente del processo di rilevazione.

L'**Indice medio di soddisfazione del CREA**, pari a **4,62** nel 2025, è stato calcolato come media degli indici di soddisfazione rilevati presso i singoli Centri di ricerca, con riferimento sia alle attività di servizio sia agli eventi realizzati. Il risultato conseguito si colloca nella fascia più elevata della scala di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ottenendo il **punteggio massimo attribuibile pari a 4**.

Il dato evidenzia un livello di soddisfazione particolarmente elevato da parte degli utenti e conferma la capacità dell'Ente di erogare servizi e realizzare iniziative rispondenti alle aspettative dei destinatari, contribuendo al miglioramento della qualità percepita e al rafforzamento del rapporto di fiducia tra il CREA e i propri stakeholder.

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

Con riferimento a queste due strutture organizzative, nel PIAO 2025 – 2027 ha stabilito che la performance organizzativa della Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA) e della Direzione Tecnico Scientifica (DTS) venga determinata come media dei risultati conseguiti dagli uffici in esse ricompresi.

a) **per la Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA)** gli Uffici a cui fare riferimento sono:

- Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali
- Ufficio Risorse finanziarie
- Ufficio Gestione del personale
- Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare
- Ufficio Negoziabile

b) **Per la Direzione Tecnico Scientifica (DTS)**, gli Uffici a cui fare riferimento sono:

- Ufficio Progetti,
- Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali
- Ufficio Trasferimento tecnologico
- Ufficio supporto alle attività aziendali agricole

Nell'**Allegato 2 (Allegato 2 - Schemi Performance_DSA e DTS 2025)** sono riportati due schemi riferiti a quanto indicato. I punteggi (PS), per entrambe le Direzioni pari a 4, è risultato dalla media dei punteggi ottenuti dagli Uffici ricompresi nelle Direzioni.

Gli obiettivi operativi dei Centri e degli Uffici

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, in molti casi è stato considerato il rispetto delle tempistiche prefissate.

Negli **Allegati 3, 4 e 5** (Allegato 3 - Centri_Valutazione 2025; Allegato 4 - Uffici_Valutazione 2025; Allegato 5 - Segreterie_Valutazione 2025), 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 e 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 3 e 4.

Per le Segreterie, invece, nell'anno 2025 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.

Obiettivi operativi dei Centri di ricerca

Riguardo gli obiettivi dei Centri di ricerca, dall'anno 2025, è stato deciso di distinguerli chiaramente in due gruppi, assegnando a ciascuno un peso:

- obiettivi e indicatori tecnico scientifici avrà un peso pari al 60%
- obiettivi e indicatori amministrativi avrà un peso pari al 40%

➤ Obiettivi tecnico-scientifici

L'**obiettivo operativo "Pubblicare i risultati della ricerca su riviste con Impact Factor"** è stato misurato utilizzando due indicatori:

- 1. 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 14** il risultato dell'indicatore, differenziato per ciascun Centro, è posto a confronto con il target (sfumato in arancione) 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 la media olimpica del quinquennio 2019 - 2023.

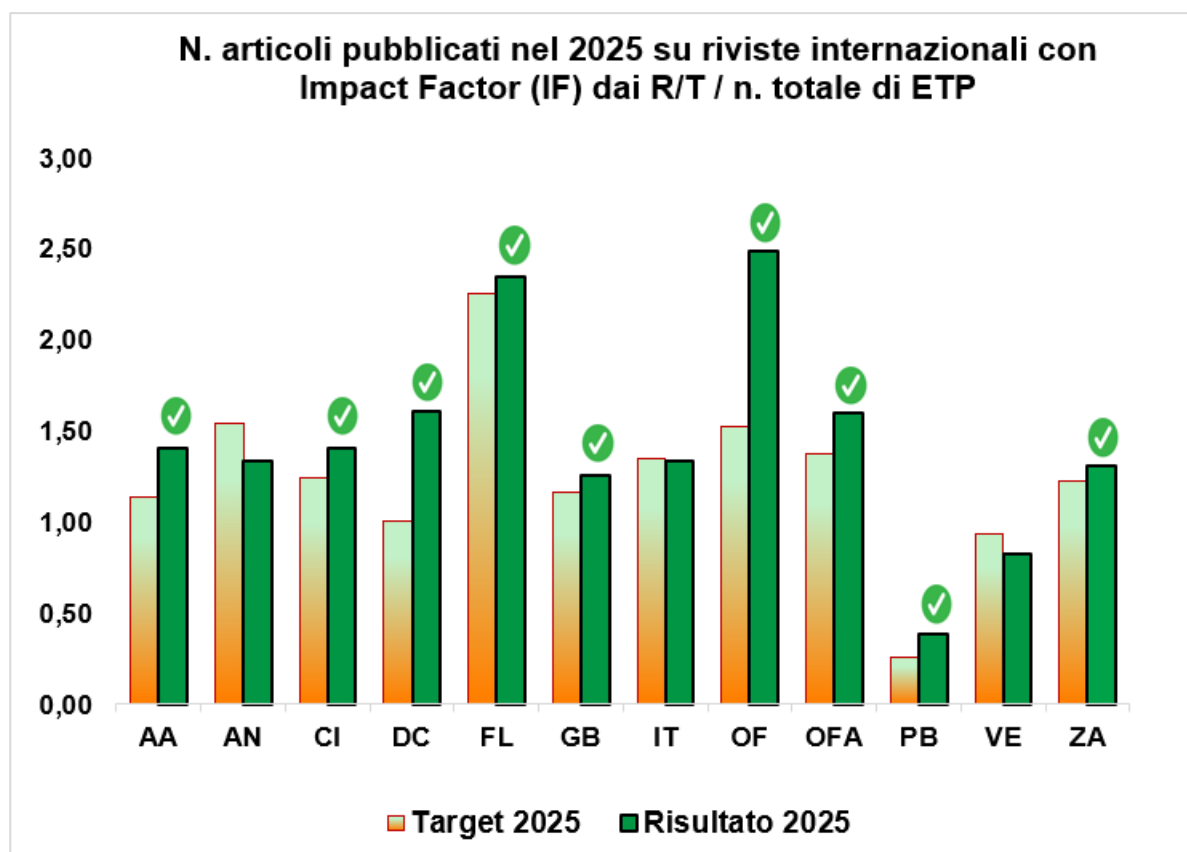


Figura 14 – Per ogni Centro di ricerca, confronto tra il risultato dell'indicatore riguardante gli articoli scientifici e la media olimpica del quinquennio 2019-2023

Questo indicatore riveste un'elevata importanza strategica ed è sottoposto a monitoraggio costante, poiché rappresenta una misura significativa della capacità del CREA di produrre e diffondere conoscenza scientifica e tecnico-applicativa di elevato livello. Le riviste con Impact Factor, infatti, sono periodici scientifici il cui prestigio è determinato attraverso un indicatore (Impact Factor - IF), che misura proprio la rilevanza e il prestigio di una rivista nel proprio ambito disciplinare.

Nella **Figura 15** 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
2025	↑ 1,404	2025	↓ 1,337	2025	↑ 1,402

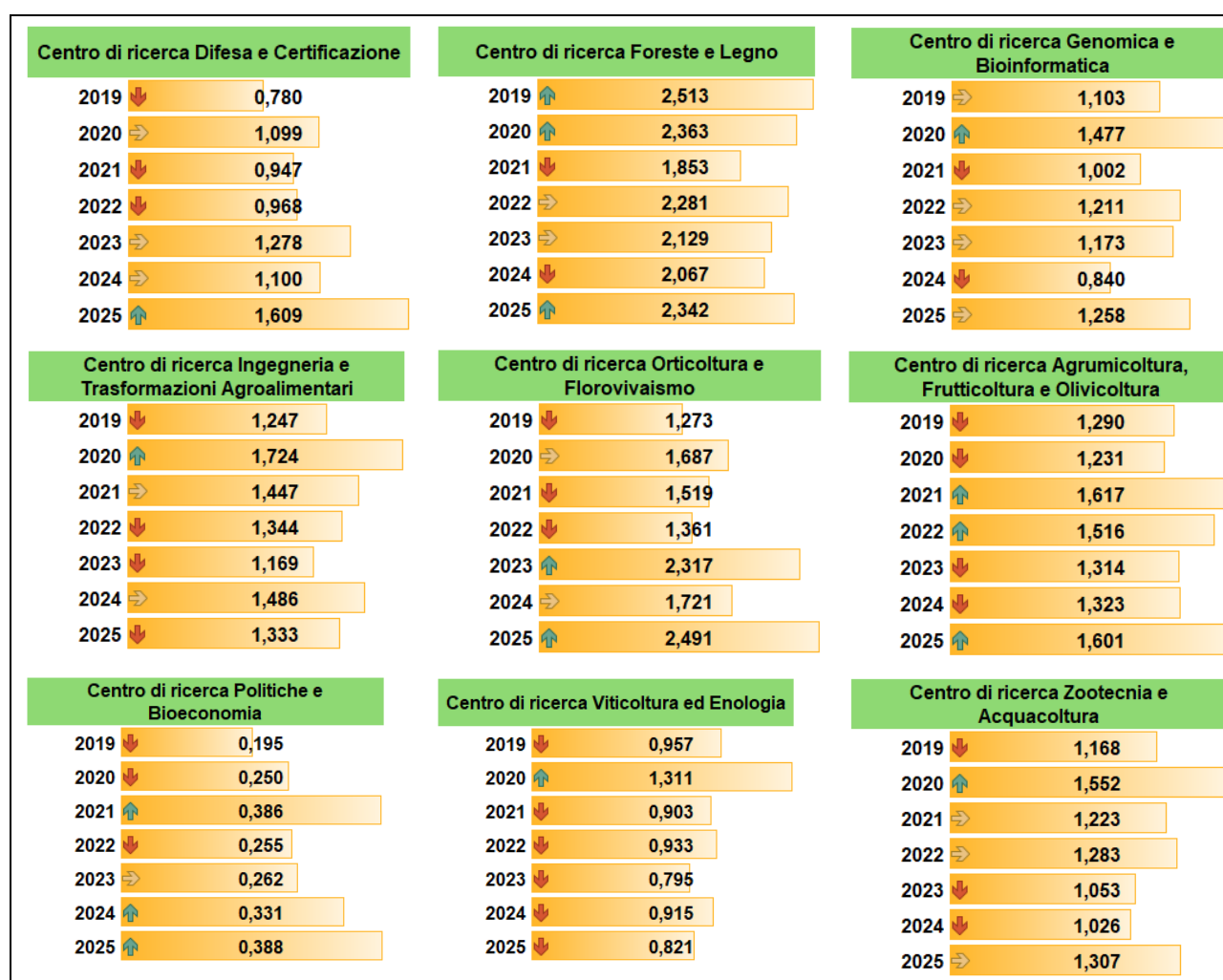


Figura 15 - Andamento della produzione scientifica su riviste con IF per ciascuno dei 12 Centri di ricerca

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.

2. % di articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF >50° percentile (1° e 2° quartile) rispetto al totale delle pubblicazioni su riviste con IF

Per questo indicatore si rimanda a quanto già esposto a livello strategico (pag. 22)

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 introdotto a partire dal 2024 per stimolare la corretta organizzazione di almeno 2 eventi/Centro da riferire alle attività di ricerca caratterizzanti le Strutture 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'obiettivo strategico **“Rafforzare la disseminazione scientifica”** (pag. 25).

L'**obiettivo operativo “Individuare i prodotti della ricerca trasferibili”**, è stato già commentato in riferimento al corrispondente obiettivo strategico (p. 24). Nella **Tabella 3** della pagina successiva, per ciascun Centro sono riportati i dettagli prodotti ottenuti nel 2025. Si fa riferimento solo alle tipologie:

- Risultati realizzati (Pubblicati sul catalogo web CREA)
- Privative vegetali (domande di iscrizione all'Ufficio comunitario delle varietà vegetali)
- Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali

in quanto nel 2025 il CREA non ha fatto domande per la tutela di Invenzioni industriali e Marchi.

Centri di ricerca	Risultati realizzati	Privative vegetali (CPVO)	Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali (RNV)
AA - Agricoltura e Ambiente	Multi-Objective Evaluation Tool (MUVT)		
	CWFP (Carbon and Water FootPrint) tool		
	EaSiCrom		
	Long-term provenance trials using Mediterranean pines: latest research outcomes and their usefulness in future forest restoration activities in Europe		
	Introduzione delle colture di servizio agroecologico nelle serre bio		
	Technical Manual on “C stocking in vineyards - recommended practices”- Italian version		
	Indicatori funzionali della flora spontanea per valutare il contributo alla cattura e conservazione del carbonio nei sistemi colturali europei		
	Sviluppo e applicazione di una matrice di indicatori di circolarità in sistemi integrati zootecnico–colturali–forestali		
AN - Alimenti e Nutrizione	Sviluppo di un database opensource in lingua italiana e inglese riguardante valutazione delle proprietà nutrizionali con note storiche-antropologiche delle ricette della tradizione italiana		
	Sviluppo di un database in lingua italiana e inglese delle ricette della tradizione italiana, corredate da valutazione nutrizionale- Enciclopedia della Cucina Italiana		
	SPECIALTY OILS: FOCUS SU DESCRIZIONE, CLASSIFICAZIONE E CODIFICA		
	Manuale CREA: Metodi e Questionari Standardizzati per la Ricerca Nutrizionale in Età Adolescenziale		
	MEALSOFT - software per la creazione di menù sani e sostenibili		
	Prodotti innovativi con migliorate caratteristiche nutrizionali (formulati con ridotto contenuto di sodio)		
	Misura della freschezza dei prodotti ittici		

Centri di ricerca	Risultati realizzati	Privative vegetali (CPVO)	Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali (RNV)
CI - Cerealicoltura e Colture Industriali	La farina delle Brassicacee: sviluppo di nuovi prodotti da forno funzionali	PAU 1	VI.NA.RPI
		PAU 4	ETNEA
		PAU 9	
DC - Difesa e Certificazione	METODI DIAGNOSTICI PER L'IDENTIFICAZIONE DI PATOGENI VEGETALI DA QUARANTENA		
	Piano di emergenza nazionale per Anthonomus eugenii Cano		
	Piano di emergenza nazionale per Thaumatotibia leucotreta		
	Piano di emergenza nazionale per Dendrolimus sibiricus		
	Piano di emergenza nazionale per Conotrachelus nenuphar (Herbts) (Coleoptera Curculionidae Molytinae)		
	Piano di emergenza nazionale per Bursaphelenchus xylophilus		
	Piano di emergenza nazionale per Agrilus planipennis Fairmaire (Coleoptera Buprestidae)		
	Piano di emergenza nazionale per Agrilus anxius Gory (Coleoptera Buprestidae)		
FL - Foreste e Legno	Report Annuale 2024. Italian Butterfly Monitoring Scheme	GAZZA	
	Vivaistica forestale per il verde urbano e comunicazione ai cittadini		
	SOILL Hub		
	Blog canopy photography		
GB - Genomica e Bioinformatica	Eggplant phenotyping kit	DRACO	PAN
		PLUTONE	AUSEL

Centri di ricerca	Risultati realizzati	Privative vegetali (CPVO)	Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali (RNV)
IT - Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari	Fattibilità economica dell'implementazione della Tecnologia Blockchain nella tracciabilità dei prodotti ittici		
	Tecnologie innovative di Water Harvesting		
	Agroforestry innovation dalla produzione di biomassa a esigenze multifunzionali		
	Indagine di mercato sull'utilizzo dei residui della coltivazione della canapa nel settore delle lettiera per animali domestici		
	ROVER UGV Unmanned Ground Vehicle		
	Realizzazione, sviluppo e messa a punto di un dispositivo mobile a trazione elettrica per agevolare la mobilità di persone disabili con ridotte capa		
OF - Orticoltura e Florovivaismo	Relazione tecnica e rapporti di prova QUASIMODO		
	Valutazione della resistenza a Fusarium oxysporum f. sp. lactucae razza 4 - Rapporti di prova		
	Protocollo di micropropagazione e ambientamento di Mertensia maritima		
	Modello di discriminazione "alto/basso" contenuto di nitrati in spinacio da industria		
	Feasibility and sustainability assessment of the introduction of a DSS in commercial tomato greenhouses		
	Effetto dell'applicazione di zeolite a chabasite sulla crescita e sulla resa delle fragole (Fragaria × ananassa) in condizioni controllate		
OFA - Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	Inserimento di dati di caratterizzazione di 291 accessioni di fruttiferi sul catalogo EURISCO	DAFNE	MUTTIDARA
	Nuove selezioni di melo idonee agli ambienti di pianura		BIANCA DI BIVONA
	Riscaldamento climatico: incidenza sulla fisiologia della mosca della frutta (Ceratitis capitata).		SETTEMBRINA DI BIVONA

Centri di ricerca	Risultati realizzati	Privative vegetali (CPVO)	Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali (RNV)
	Analisi della suscettibilità delle varietà di pesco alla “Bolla del pesco” (Taphrina deformans).		ANNALISA
	Frutticini naturalmente cascolati come fonte alimentare potenziale per la mosca mediterranea della frutta (Ceratitis capitata).		LIVIA
	Pretrattamento di semi di Pecan per l’ottenimento di portinnesti.		LUCILLA
	Tre nuove selezioni del programma di breeding pesco al CREA-OFA di Forlì		
	Piante madre prebase, Arancio tarocco Lempso, arancio Fondaconuovo, arancio Biondo di Caulonia, limone Interdonato		
	Piante madre prebase, portinnesto C57, FURR, C54 Carpenter, C22 Bitter, Arancio navel Cara cara		
PB - Politiche e Bioeconomia	Valutare la cooperazione LEADER: una nuova metodologia		
	Relazione socioeconomica sulla pesca del rossetto nel Golfo di Manfredonia (2022-2024)		
	LA RETE ITALIANA PER LA SOSTENIBILITÀ IN AGRICOLTURA (RISA). Contesto, quadro normativo, caratteristiche e contenuto informativo.		
	Policy Brief "Strengthening Policy Strategies for Soil-Based Agroecological Farming Systems "		
	Carbon Schemes Inventory (C.S.I)		
VE - Viticoltura ed Enologia	SANGIORES - Miglioramento genetico per la resistenza alle principali malattie fungine della vite cv Sangiovese	PROMES	APPIA N
			BARESE N
			BAROLUM N
			JAPIGIA B
			NETIUM N
			NORBA RG

Centri di ricerca	Risultati realizzati	Privative vegetali (CPVO)	Varietà registrate sui Registri Nazionali Varietali (RNV)
			PEUCETIA B
			SIRIS N
			VIGILARUM B
			SANGIOVESE VDC2
			SANGIOVESE VDM1
			AGLIANICO LASCO
			PINTO CHIARCARISI
ZA - Zootecnia e Acquacoltura	Processo prototipale per caglio in pasta di agnello lucano		INTENSA
	Selezione di una varietà di favino priva di tannini		
	Selezione di nuove varietà di pisello proteico		
	Selezione di nuove varietà di erba medica		
	Tecnologie innovative di allevamento e di processo per la valorizzazione qualitativa della carne di bufalo del Lazio		
	Software AI-based per stima peso pesci marini in allevamento		
	drone2report		
	Modello per un sistema di crediti ambientali per la mitigazione dell'impronta di carbonio nel comparto agricolo-zootecnico-forestale		

Tabella 3 - Prodotti della ricerca trasferibili ottenuti nel 2025

➤ Obiettivi amministrativi

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 2025, sugli impegni di spesa rispetto agli stanziamenti previsti e sui residui attivi e passivi. Ad eccezione di pochi casi, i target sono stati ampiamente raggiunti.

Altri due importanti obiettivi di tipo amministrativo assegnati nel 2025 ai Centri hanno riguardato:

✓ **L'applicazione della Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria generale dello Stato in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali**

Tutti i Centri di ricerca hanno dimostrato un'elevata efficienza amministrativa nel tenere sotto controllo lo stock dei pagamenti delle fatture commerciali affinché l'indicatore del tempo medio di ritardo risultasse almeno pari a zero. Nella **Figura 16** sono riportati i risultati per singolo Centri di ricerca che, quasi in tutti i casi, sono al di sotto dello zero.

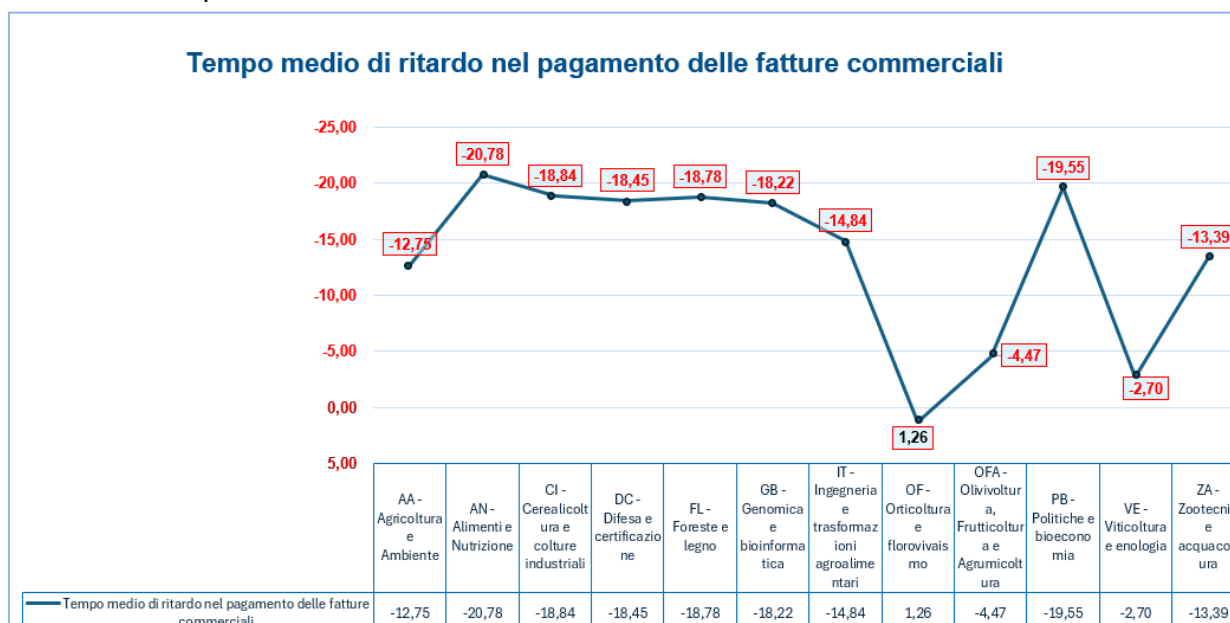


Figura 16 – Valori riferiti al Tempo medio di ritardo nel pagamento delle fatture commerciali

✓ **La formazione del personale amministrativo sulla contabilità accrual, quale attività propedeutica all'adozione nel CREA del sistema unico di contabilità economico-patrimoniale.**

Questi corsi di formazione hanno rappresentato un passaggio molto importante per il l'adozione della contabilità economico patrimoniale che, dal 2026, non cancellano la tradizionale contabilità finanziaria (fondata sugli equilibri di cassa e di spesa autorizzata), ma la affiancano con una visione economico-patrimoniale. Al termine della fase sperimentale guidata dalla Ragioneria Generale dello Stato, il nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale unico entrerà ufficialmente in vigore per la generalità degli enti a partire dal 1° gennaio 2027.

4. Misurazione e valutazione della performance individuale

La determinazione della performance organizzativa PS e PE è un passaggio fondamentale per poter calcolare le performance individuali del personale. Per l'anno 2025 le procedure applicate sono state ancora quelle contenute del SMVP del CREA, approvato con delibera del CdA n. 144-2021 del 22 ottobre 2021, che prevede che la *Performance complessiva individuale* del personale venga calcolata come media ponderata dei diversi ambiti di valutazione previsti:

- 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 4**.

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 4 - 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 2025-2027, si è tenuto conto, sia per i Direttori di Centro che per i Dirigenti amministrativi, della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 che ha individuato quale 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 40 ore annue;*

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 5**:

Ore di formazione:	40 ore o più	38 o 39 ore	36 o 37 ore	meno di 36
Punteggio:	4	3	2	1

Tabella 5 - Scala di valutazione riferita alle ore di formazione

Per i dipendenti di livello IV-VIII il completamento delle 40 ore di formazione ha costituito uno degli 11 **comportamento da valutare**, inserito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con la seguente dizione: **"Porta a compimento i corsi di formazione ai quali partecipa"**.

Altro obiettivo individuale considerato sia per i Direttori di Centro che per i Dirigenti amministrativi, ha riguardato il corretto monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 4 del PIAO, da verificare mediante un controllo sulle modalità di risposta.

I livelli di verifica e il punteggi relativi sono indicati nella **Tabella 6**.

Verifica monitoraggi delle misure anticorruzione:	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 6 - Livelli di verifica e punteggi relativi ai monitoraggi sulle misure anticorruzione

Il punteggio relativo agli obiettivi individuali è entrato nei calcoli della performance individuale con un peso pari al 5%.

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 **Tabella 7** (Direttore generale) e nella **Tabella 8** (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

Tabella 7 - 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

Tabella 8 - Competenze e comportamenti previsti per le figure dirigenziali e i Direttori di Centro

Valutazione dei Dirigenti delle Direzioni DSA e DTS, dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli Uffici

La valutazione della performance individuale (PI) dei Direttori dei Centri e delle figure dirigenziali è appannaggio del Direttore generale che si avvale, per i Dirigenti di Ufficio che ricadono nella DSA e nella DTS della collaborazione dei Dirigenti di livello generale che le presiedono.

Per la valutazione delle performance complessive individuali sono state applicate le metriche previste nel SMVP 2021

Nella **Figura 17** sono evidenziati, in ordine decrescente, i punteggi della performance individuale (PI) 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 2025.

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

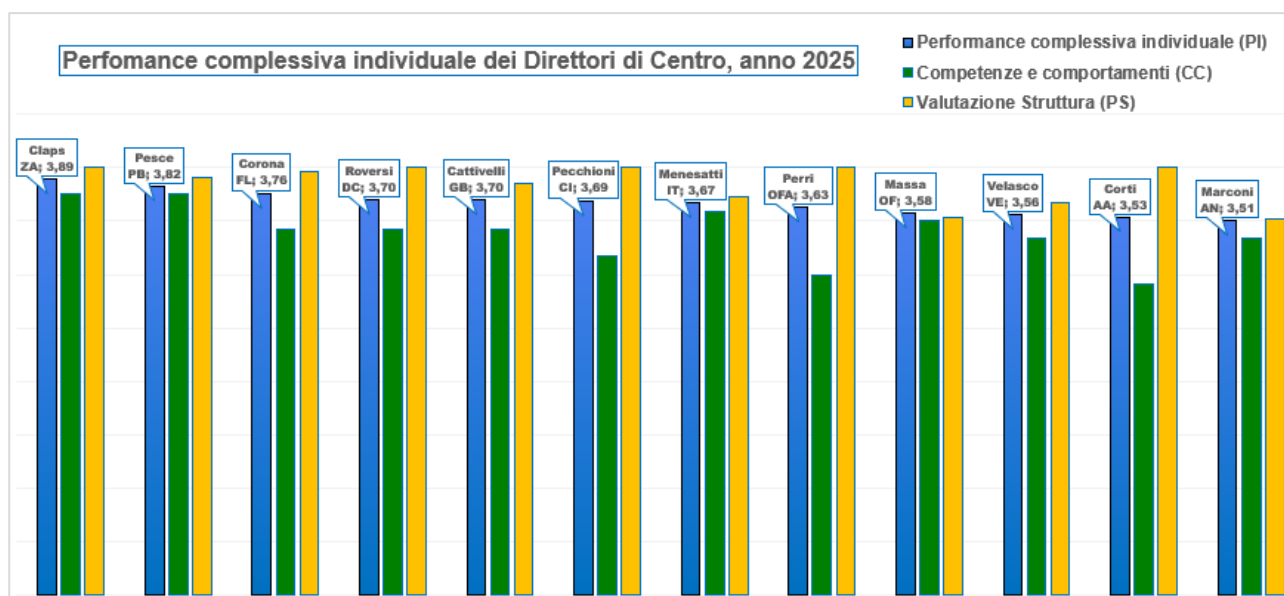


Figura 17 - Direttori dei Centri - Valutazione della performance complessiva individuale, anno 2025

Nella **Figura 18** invece, sono evidenziati in ordine decrescente, i punteggi della performance individuale PI ottenuti dai Dirigenti degli Uffici, dal Direttore Tecnico Scientifico e dalle Dirigenti di livello generale affiancati dai punteggi ottenuti rispetto ai comportamenti (in blu).

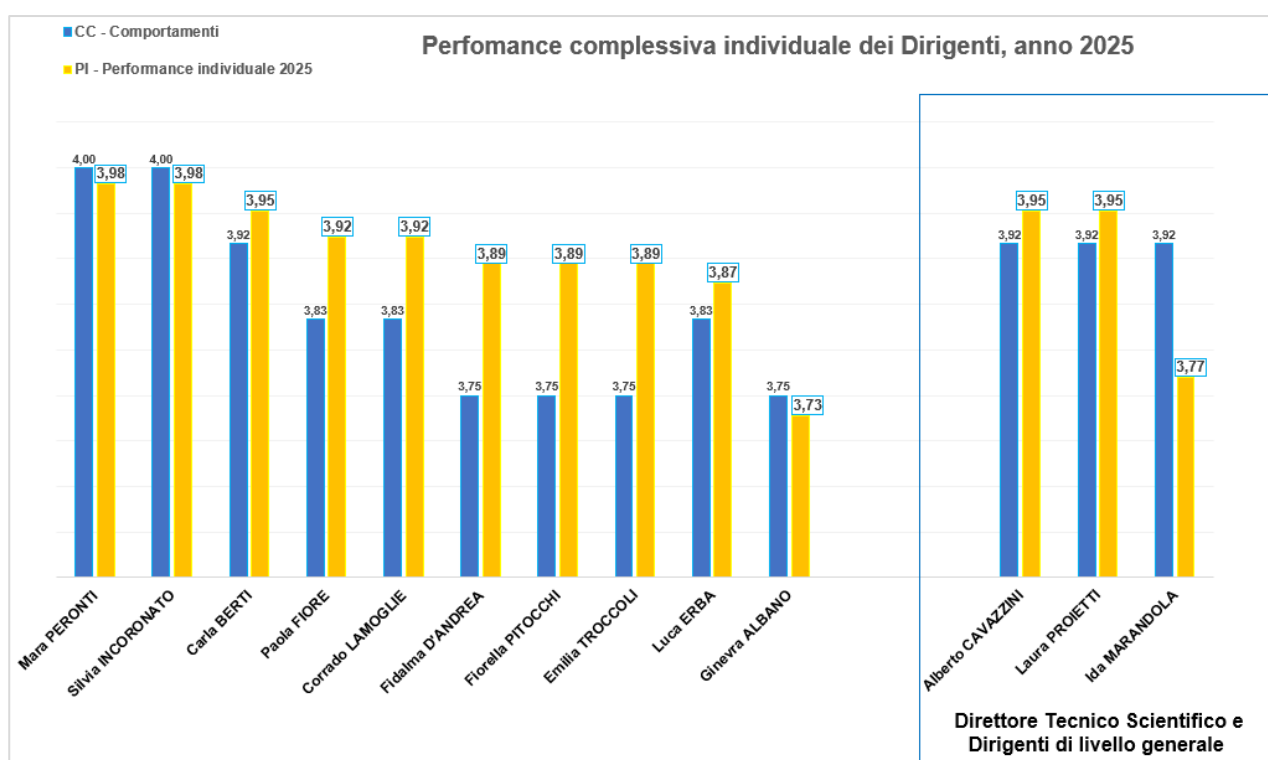


Figura 18 - Dirigenti degli Uffici - Valutazione della performance complessiva individuale, anno 2025

Le schede complete di valutazione per i Direttori e i Dirigenti sono riportate, rispettivamente, negli **Allegati 6, 7 e 8** (Allegato 6 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2025; Allegato 7 – Direttori Centri_Valutazione 2025; Allegato 8 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2025).

5. I processi di monitoraggio, misurazione e valutazione

Di seguito si riportano, in forma sintetica, le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione relative agli obiettivi di performance dell'anno 2025.

Nel corso del secondo semestre 2025 è stato effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, che ha comportato, ove necessario, la revisione e/o la ricalibrazione di alcuni indicatori e dei relativi target, al fine di garantirne la coerenza con il contesto operativo e con l'evoluzione delle attività programmate.

Al termine del Ciclo della Performance 2025, il grado di conseguimento degli obiettivi è stato misurato sulla base delle scale di valutazione associate a ciascun indicatore e definite già nella fase di programmazione, assicurando così la coerenza tra pianificazione e valutazione dei risultati.

Le proposte di valutazione formulate all'esito del processo sono state successivamente sottoposte al Consiglio di Amministrazione, che ne ha deliberato l'approvazione.

L'intero processo si è svolto in conformità alle disposizioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, seguendo le fasi e le tempistiche riepilogate nella Tabella 1 – Riepilogo delle fasi del Ciclo di gestione della performance del Sistema.

Monitoraggio

Nel periodo settembre-novembre 2025 sono state realizzate le attività di monitoraggio del PIAO.

Il monitoraggio ha riguardato, sia per gli obiettivi strategici, sia quelli operativi assegnati ai Centri di ricerca e agli Uffici, l'effettiva possibilità di raggiungimento degli stessi, l'eventuale rimodulazione delle attività e il rispetto della tempistica prevista.

Per gli obiettivi strategici e per gli operativi assegnati ai Centri di ricerca, non vi è stata la necessità di effettuare modifiche di rilievo, se non rispetto al periodo di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Al contrario, di rilievo, sono state alcune rimodulazioni riguardanti gli obiettivi assegnati agli Uffici in relazione:

- ai cambi di dirigenza dell'Ufficio Anticorruzione trasparenza e anticorruzione, dell'Ufficio Negoziale, dell'Ufficio Patrimonio e
- all'assegnazione di obiettivi alla Dirigente di livello generale rientrata nei ruoli del CREA da giugno 2025, con un incarico di alta consulenza, studio e ricerca per lo svolgimento di specifici compiti di carattere tecnico-giuridico-amministrativo nelle materie di competenza del CREA.

I 3 obiettivi assegnategli sono:

1. Aggiornamento del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF) del CREA in coerenza con la nuova struttura dell'Amministrazione centrale ed eventuale revisione degli atti normativi e regolamentari interni;
2. Supporto alla Direzione generale per la definizione del nuovo Regolamento di Organizzazione dell'Amministrazione;
3. Supporto alla Direzione generale, in collaborazione con gli Uffici Personale e Reclutamento, nella definizione del Piano di fabbisogno di Personale da ricomprendere nel Piano Triennale di Attività 2026-2028, con particolare riferimento al personale dell'Amministrazione centrale.

La realizzazione dei primi due obiettivi e il loro ulteriore sviluppo nel 2026, ha permesso di concludere nel 2026 la definizione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (Delibera CdA n. 13-2026 del 13 febbraio 2026) e l'Atto di Organizzazione Amministrativa (Decreto del Direttore generale prot.0038014 del 01 giugno 2026)

Riguardo le modifiche agli obiettivi degli Uffici, si rimanda all'Allegato 9 – Uffici_Monitoraggio 2025

Misurazione

Nel periodo compreso tra febbraio e maggio 2026, la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV (STP) ha avviato le attività di misurazione della performance, predisponendo le schede di rilevazione per la verifica del grado di conseguimento degli obiettivi strategici e operativi. Nell'ambito di tale attività, sono stati altresì acquisiti e inseriti, ove previsto, i risultati degli indicatori forniti dagli Uffici competenti dell'Amministrazione centrale.

Le schede, comprensive dei risultati consolidati degli indicatori, sono state successivamente trasmesse ai Direttori dei Centri di ricerca e ai Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale, ai quali è stato richiesto di fornire eventuali elementi integrativi e note esplicative a supporto dei risultati conseguiti, con particolare riferimento agli indicatori che hanno evidenziato un livello di raggiungimento inferiore al target programmato.

Per tutte le strutture organizzative, la fase conclusiva del processo ha previsto il confronto tra i valori registrati dagli indicatori e le corrispondenti scale di valutazione definite in fase di programmazione. Tale attività ha consentito di determinare in modo oggettivo il punteggio associato a ciascun indicatore, espresso su una scala da 1 a 4, e di pervenire alla misurazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Valutazione

L'OIV, secondo quanto previsto dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, e sulla base del SMVP, ha proposto al Consiglio di Amministrazione la **valutazione della performance organizzativa del CREA nel suo complesso** (Allegato 1 - CREA_Valutazione 2025) sulla base delle informazioni e della documentazione fornita dalla STP.

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 2025, ha effettuato la valutazione di sua competenza:

- della Direzione e Servizi Amministrativi (DSA);
- della Direzione Tecnico Scientifica (DTS);
- dei Centri di ricerca;
- degli Uffici dell'Amministrazione centrale;
- delle Segreterie;
- dei Direttori dei Centri di ricerca;
- dei Dirigenti di livello generale;
- del Direttore Tecnico Scientifico;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione, successivamente, ha approvato le valutazioni effettuate dal Direttore generale con le seguenti delibere:

- **Delibera n. 97-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance organizzativa del **CREA nel suo complesso** per l'anno 2025;
- **Delibera n. 98-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance organizzativa dei **Centri di ricerca** per l'anno 2025;
- **Delibera n. 100-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance organizzativa della **Direzione dei Servizi Amministrativi (DSA)** e della **Direzione Tecnico Scientifica (DTS)** per l'anno 2025;
- **Delibera n. 99-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance organizzativa degli **Uffici** e delle **Segreterie** dell'Amministrazione centrale per l'anno 2025;

- **Delibera n. 101-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, 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 2025;
- **Delibera n. 102-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance complessiva individuale dei **Direttori dei Centri di ricerca** per l'anno 2025;
- **Delibera n. 103-2026, assunta nella seduta del 28.07.2026**, Approvazione della valutazione della performance complessiva individuale dei **Dirigenti degli Uffici** dell'Amministrazione centrale per l'anno 2025.

Con riferimento alla valutazione del personale appartenente ai livelli IV-VIII, nel corso del 2026 è stato adottato un approccio differente rispetto agli anni precedenti, articolando le attività da svolgere nel *Modulo Valutazione* della piattaforma Monitor in due distinte fasi:

1^a fase - Valutazione dei comportamenti: conclusa entro il mese di febbraio 2026, al fine di garantire una valutazione temporalmente più vicina al periodo di riferimento (anno 2025) e, pertanto, maggiormente aderente ai comportamenti effettivamente osservati.

2^a fase - Conclusione del processo valutativo: avviata a partire dal mese di settembre 2026. A seguito dell'inserimento in piattaforma dei valori PE e PS, si sta procedendo alla finalizzazione e all'invio delle schede di valutazione a tutto il personale interessato.

Conclusioni

Le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance relative all'anno 2025 si sono svolte nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA, garantendo la coerenza tra la fase di programmazione, l'attuazione degli obiettivi e la successiva valutazione dei risultati conseguiti.

Il processo di monitoraggio ha consentito di verificare tempestivamente lo stato di avanzamento degli obiettivi e di apportare, ove necessario, interventi di adeguamento e rimodulazione, assicurando la costante aderenza della programmazione alle esigenze organizzative e ai mutamenti intervenuti nel corso dell'esercizio. In particolare, le revisioni effettuate sugli obiettivi assegnati ad alcuni Uffici dell'Amministrazione centrale hanno permesso di accompagnare efficacemente i cambiamenti organizzativi e gestionali intervenuti nel 2025, contribuendo al perseguimento di risultati strategici rilevanti per l'Ente, tra i quali l'approvazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e dell'Atto di Organizzazione Amministrativa.

La successiva fase di misurazione ha garantito l'applicazione di criteri omogenei e trasparenti nella rilevazione dei risultati, mediante l'utilizzo di indicatori predeterminati e di scale di valutazione definite già in sede di programmazione. Tale impostazione metodologica ha consentito di assicurare oggettività, confrontabilità e tracciabilità delle valutazioni, rafforzando l'affidabilità complessiva del sistema di performance.

Il processo valutativo, svolto con il coinvolgimento della Struttura Tecnica Permanente, dell'Organismo Indipendente di Valutazione, del Direttore generale e del Consiglio di Amministrazione, ha confermato la piena integrazione tra i diversi livelli della performance organizzativa e individuale, valorizzando il contributo delle strutture e dei rispettivi responsabili al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente.

6. Risultati sugli Obiettivi di Valore pubblico

Dall'anno 2022, con l'introduzione del PIAO, il CREA, così come gli altri Enti Pubblici di Ricerca (EPR), ha iniziato un percorso di definizione degli obiettivi di Valore pubblico, ossia comprendere quali debbano essere per l'Ente le politiche capaci di generare un impatto positivo sugli stakeholder sia interni che esterni, a livello scientifico, economico e sociale.

Dal PIAO 2025-2027 il CREA ha avviato l'adozione del set di obiettivi e indicatori di Valore pubblico, comuni agli Enti Pubblici di Ricerca, definito dall'Istat e dal Centro di Ricerca sul VALore Pubblico (CERVAP) dell'Università di Ferrara nell'ambito di un **Progetto** di collaborazione istituzionale.

Tutti gli obiettivi di performance del CREA sono stati ricondotti agli obiettivi di Valore pubblico, per i quali, tuttavia, il Progetto ha definito a priori indicatori specifici che il CREA ha cercato di applicare.

Nello schema seguente si riportano i risultati che, tra l'altro, saranno tenuti in considerazione nella definizione del PIAO 2027-2029 laddove si evidenzino criticità sulle quali intervenire.

Si evidenzia che il CREA, oltre agli obiettivi di VP stabiliti dal **Progetto** ha considerato altri due ulteriori obiettivi di Valore pubblico:

VALORE INTRA-ISTITUZIONALE: Aumentare la capacità di collaborare tra i Centri di ricerca", è stato introdotto per rilevare la capacità di collaborare tra i Centri di ricerca, in quanto il CREA ritiene che questo aspetto sia da considerare nevralgico per la crescita dell'Ente in riferimento sia al benessere interno (tante collaborazioni = tanto benessere interno; poche collaborazioni = poco benessere interno), sia alla disseminazione dei risultati della ricerca. A seguito della misurazione degli indicatori associati, verrà deciso se individuare, dal 2026 in poi, obiettivi di performance corrispondenti.

VALORE INTERNO: Aumentare le capacità gestionali e la compliance amministrativa" è stato formulato nella prospettiva di rilevare l'efficienza complessiva del CREA dal punto di vista amministrativo dal parte di un audit interno di futura impostazione. L'obiettivo di VP sarà giungere a poter definire il CREA come un Ente utile e che funziona.

Schema riportante gli obiettivi e indicatori di Valore pubblico e i risultati degli indicatori

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore	Formula di calcolo / Cadenza / Polarità / Unità di misura	Risultato 2025	Note
Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale (Valore istituzionale) VAL_IST Impatto istituzionale	Competitività nelle attività di progettazione IMP_IST_1	N° di progetti vinti con ruolo di coordinatore o di partecipante / N° di progetti presentati con ruolo di coordinatore o di partecipante <u>Cadenza:</u> annuale; <u>Polarità:</u> positiva; <u>Unità di misura:</u> %	40% 75 vinti / 184 presentati (tutti quelli presentati) 62% 75 vinti / 121 presentati (solo su bandi competitivi)	Dati forniti dall'Ufficio Progetti - Al numeratore sono stati considerati solo i progetti vinti in procedure competitive con ruolo di coordinatore o di responsabile.
	Partecipazione ad attività di progettazione IMP_IST_2	N° di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore / N° progetti vinti su bandi competitivi <u>Cadenza:</u> annuale; <u>Polarità:</u> positiva; <u>Unità di misura:</u> %	112% 84 attivi/ 75 vinti nel 2025	Dati forniti dall'Ufficio Progetti - Al numeratore sono stati considerati progetti finanziati anche negli anni precedenti al 2025 e in esecuzione nel 2025 con il ruolo di coordinatore. - Al denominatore sono stati considerati i progetti vinti nel 2025 su bandi competitivi.

	Autorevolezza istituzionale IMP_IST_3	N° di audizioni presso il Parlamento effettuate dall'Ente nell'anno / N° numero delle audizioni parlamentari totali <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	Dati interni all'EPR e banca dati dei resoconti stenografici delle audizioni (dati disponibili da novembre 2022 e riportati per mese)	Dato non misurabile nel 2025
	Networking nazionale IMP_IST_4	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività nazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	22 Questo dato è parziale e si riferisce solo agli accordi di tipo generale, quali Protocolli di intesa, Accordi Quadro, Memorandum of Understanding e Memorandum of Agreement	Dati forniti dall'Ufficio Affari istituzionali.
	Networking internazionale IMP_IST_4	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	9 Questo dato è parziale e si riferisce solo agli accordi di tipo generale, quali Protocolli di intesa, Accordi Quadro, Memorandum of Understanding e Memorandum of Agreement	Anche altri Uffici (Formazione, Progetti, Patrimonio, Trasferimento tecnologico) stipulano accordi, ma per essi non è stato possibile recuperare i dati.
VALORE INTRA-ISTITUZIONALE: Aumentare la capacità di collaborare tra i Centri di ricerca (Valore intra istituzionale) VAL_INTRA-IST Impatto intra-istituzionale	Collaborazione per i prodotti della ricerca IMP_INTRA IST_1	N° di pubblicazioni condivise da R/T appartenenti a Centri diversi / Totale pubblicazioni <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	14% 93 pubblicazioni condivise / 657 pubblicazioni totali	Dati forniti dall'Ufficio Progetti
	Collaborazione per i progetti di ricerca IMP_INTRA IST_2	N° di progetti condivisi da R/T appartenenti a Centri diversi / Totale progetti <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	27% 120 progetti attivi condivisi / 443 progetti attivi totali	
Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica (Valore scientifico) VAL_SCI impatto scientifico	Qualità della ricerca IMP_SCI_1	N° Pubblicazioni su riviste internazionali con Impact Factor / (N° Tecnologi + N° Ricercatori) <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: N°</u>	1,053	Dati forniti dalla Direzione Tecnico Scientifica (DTS)

	Intensità di ricerca IMP_SCI_2	Percentuale di spesa a preventivo per attività di ricerca e sviluppo intra-muros svolte dagli EPR / Totale Spese da preventivo <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>		Dato non misurabile nel 2025
	Open Science IMP_SCI_3	N° di pubblicazioni in open access su riviste scientifiche / N° di pubblicazioni su riviste scientifiche <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	57% 377 pubblicazioni in open access / 657 pubblicazioni su riviste	Dati forniti dalla Direzione Tecnico Scientifica (DTS). Nota: Questa percentuale è sottostimata in quanto la compilazione in Monitor del campo "open access Si/No" è stata resa obbligatoria solo a partire da novembre 2025. In 149 schede (su un totale di 657 schede) tale campo non è risultato compilato
Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica (VALORE SOCIALE) Impatto sociale VAL_SOC	Social Media IMP_Soc_1)	Variazione percentuale annuale dei followers sul Social Network maggiormente utilizzato dagli EPR nell'anno (X oppure LinkedIn) <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	LinkedIn: + 19% (1)	Dati forniti dall'Ufficio Stampa Nel 2025 la pagina LinkedIn ha registrato una crescita significativa della propria community, con un incremento di 7.101 follower, passando da 36.475 a 43.576. A giugno 2026 i follower risultano ulteriormente cresciuti fino a 46.744. L'attività sulla piattaforma ha inoltre generato: - 18.217 visualizzazioni della pagina; - 8.607 visitatori unici.

1 Comunicati stampa

Nel corso del 2025 sono stati diffusi **88 comunicati stampa**, che hanno generato circa **2.640 uscite** tra lanci di agenzie di stampa, articoli su quotidiani e riviste online, contribuendo alla diffusione delle attività e dei risultati della ricerca CREA. Rispetto al 2024, quando erano stati diffusi **83 comunicati stampa** che avevano generato circa **2.490 uscite**, si registra un incremento sia nella produzione di comunicati sia nella copertura mediatica ottenuta:

- **Comunicati stampa:** da 83 a 88 (+5), con un incremento del **6,0%**;
- **Uscite sui media:** da 2.490 a 2.640 (+150), con un incremento del **6,0%**.

I dati evidenziano un rafforzamento dell'attività di ufficio stampa e della capacità di valorizzare e diffondere presso i media i risultati della ricerca e le iniziative dell'Ente.

Rivista CREA Futuro

Nel 2025 la rivista CREA Futuro ha registrato:

- **96.000 pagine visualizzate;**
- **72.000 visite uniche;**

Rispetto al 2024, quando erano state registrate **87.000 pagine visualizzate** e **65.000 visite uniche**, i dati del 2025 evidenziano un ulteriore incremento delle performance:

- **Pagine visualizzate:** da 87.000 a 96.000 (+9.000), con un **incremento del 10,3%**;
- **Visite uniche:** da 65.000 a 72.000 (+7.000), con un **incremento del 10,8%**.

Tali risultati confermano il progressivo consolidamento della rivista come strumento di divulgazione e valorizzazione delle attività dell'Ente, nonché la crescente capacità di raggiungere e fidelizzare il pubblico di riferimento.

Nel complesso, i risultati conseguiti nel 2025 evidenziano il rafforzamento della visibilità istituzionale del CREA e l'efficacia delle attività di comunicazione realizzate attraverso i canali digitali, editoriali e mediatici. Gli indicatori mostrano una crescita costante sia in termini di pubblico raggiunto sia di capacità di diffusione dei contenuti scientifici e istituzionali, contribuendo al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente in materia di comunicazione e valorizzazione della ricerca.

	Divulgazione scientifica IMP_Soc_2	N° relazioni ad eventi e convegni, congressi nazionali e internazionali / (N° Tecnologi + N° Ricercatori) <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: N°</u>		Dato non misurabile nel 2025
	Formazione IMP_Soc_3	N° docenze presso PA e/o altre organizzazioni / (N° Tecnologi + N° Ricercatori) <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: N°</u>		Dato non misurabile nel 2025
Aumentare il valore economico della conoscenza scientifica (Valore economico) Impatto economico VAL_ECO	Fundraising progetti europei IMP_ECO_1	Finanziamenti da progetti europei / Finanziamento da Bilancio dello Stato <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	7%	Dati forniti dagli Uffici Progetti e Bilancio Finanziamenti da progetti europei € 10.169.189,12 <i>(accertato al 31.12.2025 al capitolo 2.01.05.01. "Trasferimenti correnti dall'Unione Europea").</i> Finanziamento da Bilancio dello Stato € 144.729.653,00 <i>(accertato al 31.12.2025 al capitolo cap. 2.01.01.01.001.01 "Trasferimenti correnti da Ministeri – MASAF - Contributo MASAF per le spese di funzionamento)</i>
	Fundraising progetti PNRR IMP_ECO_2	Finanziamenti da progetti PNRR / Finanziamento da Bilancio dello Stato <u>Cadenza: annuale;</u> <u>Polarità: positiva; Unità di misura: %</u>	Dati di contabilità -Dati interni all'EPR	Dati forniti dagli Uffici Progetti e Bilancio Finanziamenti da progetti PNRR Finanziamento da Bilancio dello Stato € 144.729.653,00 <i>(accertato al 31.12.2025 al capitolo cap. 2.01.01.01.001.01 "Trasferimenti correnti da Ministeri – MASAF - Contributo MASAF per le spese di funzionamento)</i>
Aumentare le capacità gestionali e la compliance amministrativa (Valore interno)		Applicazione di un audit interno per la verifica di un andamento amministrativo completo e corretto		Dato non misurabile nel 2025. Nel 2026 con DDG prot.0038014 del 01.06.2026 riguardante l'Atto di Organizzazione Amministrativa, è stato creato l'Ufficio Internal audit, vigilanza e trasparenza anche con competenze di verifica delle procedure amministrative.

Commenti finali

L'esercizio di misurazione del Valore Pubblico realizzato nel 2025 rappresenta un ulteriore consolidamento del percorso avviato dal CREA a seguito dell'introduzione del PIAO e dell'adozione del framework metodologico sviluppato nell'ambito del **Progetto** promosso da ISTAT e CERVAP.

L'applicazione del sistema di indicatori ha consentito di disporre di una prima rilevazione strutturata degli effetti generati dall'azione dell'Ente nelle diverse dimensioni del valore pubblico: istituzionale, scientifica, sociale, economica, intra-istituzionale e interna.

L'analisi dei risultati evidenzia una complessiva coerenza tra gli obiettivi strategici perseguiti dal CREA e gli impatti rilevati attraverso gli indicatori disponibili. In particolare, **si registrano risultati significativi con riferimento alla capacità dell'Ente di attrarre finanziamenti attraverso la partecipazione a programmi competitivi di ricerca, alla qualità della produzione scientifica, alla diffusione della conoscenza in modalità open access e al rafforzamento della visibilità istituzionale mediante le attività di comunicazione e divulgazione.**

La misurazione degli indicatori riferiti al valore intra-istituzionale ha inoltre consentito di acquisire **prime evidenze sulla collaborazione tra i Centri di ricerca**, individuata dal CREA quale fattore strategico per accrescere l'integrazione scientifica, la condivisione delle competenze e la valorizzazione delle risorse interne. Pur in presenza di margini di miglioramento, i risultati rilevati forniscono una base informativa utile per la valutazione di eventuali interventi organizzativi e gestionali finalizzati a rafforzare ulteriormente le sinergie interne.

Parallelamente, l'esperienza maturata nel corso dell'anno ha evidenziato la **necessità di consolidare alcuni processi di raccolta, sistematizzazione e validazione dei dati**. Per diversi indicatori non è stato infatti possibile procedere alla misurazione per indisponibilità o incompletezza delle informazioni necessarie, circostanza che conferma l'esigenza di un progressivo rafforzamento dei sistemi informativi e dei meccanismi di monitoraggio a supporto della programmazione strategica.

Particolare rilevanza assume, in tale prospettiva, l'introduzione della dimensione del valore interno, finalizzata a monitorare l'efficienza organizzativa, la qualità dei processi amministrativi e il livello di compliance dell'Ente. La costituzione dell'Ufficio Internal Audit, Vigilanza e Trasparenza nel corso del 2026 rappresenta un presupposto importante per lo sviluppo di strumenti e metodologie in grado di misurare in modo sistematico tali aspetti nei cicli successivi.

Nel complesso, i risultati conseguiti confermano la progressiva evoluzione del sistema di performance del CREA verso una **logica orientata non soltanto alla misurazione delle attività realizzate, ma soprattutto alla valutazione degli effetti prodotti nei confronti della comunità scientifica**, delle istituzioni e della collettività. Le evidenze emerse costituiranno pertanto un importante riferimento per la definizione del PIAO 2027-2029, sia ai fini dell'eventuale aggiornamento degli indicatori e delle metodologie di misurazione, sia per l'individuazione di specifiche aree di miglioramento sulle quali orientare la programmazione futura.

In tale ottica, il monitoraggio del Valore Pubblico si conferma quale strumento essenziale di supporto alle decisioni strategiche dell'Ente, favorendo una sempre maggiore integrazione tra programmazione, performance, accountability e miglioramento continuo dell'azione amministrativa e scientifica del CREA.

Appendice

Piano delle Azioni Positive integrato - PAPI 2025 – 2026 - Verifica sull'attuazione delle azioni programmate e confermate in fase di monitoraggio, anno 2025

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
1. Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili e avviare iniziative per un incremento della collaborazione con i colleghi e il miglioramento degli aspetti relazionali nell'ambiente lavorativo	Partecipazione dei lavoratori disabili a corsi di formazione (obbligatori, di carattere generale, specifici) facilitati con i sottotitoli o tramite il coinvolgimento di esperti nella lingua dei segni	Corsi di formazione programmati nel Piano Triennale della Formazione 2025-2027	• USC1 - Ufficio Reclutamento , formazione e relazioni sindacali	Miglioramento del benessere dei dipendenti disabili e maggiore inclusione nel contesto lavorativo	FATTO Tra i corsi di formazione facilitati con i sottotitoli possono essere considerati tutte le video-lezioni disponibili su Syllabus che sono integralmente supportate da trascrizioni testuali simultanee. Nello sviluppo della piattaforma, infatti, è stata posta particolare attenzione al tema dell'accessibilità, con specifico riguardo agli utenti con disabilità visiva o uditiva o portatori di DSA (disturbi specifici di apprendimento). Pertanto i 13 dipendenti ipoudenti presenti nel CREA hanno potuto seguire agevolmente i corsi su Syllabus.
		Questionario ai dipendenti disabili sull'efficacia dei corsi seguiti e sulla maggiore inclusione nell'ambiente lavorativo, predisposto anche in collaborazione con il CUG	• USC1 • Comitato Unico di Garanzia (CUG)		FATTO Il CUG ha definito la bozza del questionario sull'efficacia dei corsi. Ai fini della sua somministrazione, tuttavia, tenuto conto di quanto raccomandato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai presidenti dei CUG in merito al trattamento dei dati personali, il CUG ha ritenuto opportuno acquisire preventivamente un parere del Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) in merito alla liceità di poter richiedere e utilizzare l'elenco dei dipendenti disabili già nella disponibilità degli Uffici del CREA per l'invio mirato del questionario. La DPO ha confermato che la somministrazione del test in forma anonima soddisfa appieno il bilanciamento tra il diritto alla riservatezza degli interessati e la finalità perseguita (soddisfazione del percorso formativo) prevista nell'interesse esclusivo degli stessi, non evidenziando, pertanto, nessun impedimento alla richiesta. I questionari potranno essere somministrati dall'anno 2026.
	Supporto all'Ufficio USC1 per l'organizzazione dei corsi LIS al fine di sostenere una comunicazione efficace e	Report fornito dal CUG all'Ufficio USC1	• CUG	Trasferimento delle informazioni ottenute con il sondaggio sulla partecipazione ai corsi LIS al fine di una	FATTO Il CUG ha collaborato attivamente con l'Ufficio formazione all'organizzazione di un corso per consentire ai dipendenti non affetti da disabilità di interagire efficacemente con i colleghi disabili. Ha predisposto un'indagine, di cui ha dato conto in una Relazione (Prot. 0024323 del 31 marzo 2025) per verificare l'interesse dei dipendenti CREA a partecipare ad un corso LIS (Lingua Italiana dei Segni). Il dato più significativo emerso è l'elevata disponibilità dei dipendenti (83%) a partecipare a un corso, dimostrando una forte

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
	inclusiva nei confronti dei colleghi disabili			migliore organizzazione degli stessi	sensibilità del personale rispetto ai temi dell'inclusione e della comunicazione accessibile. Il corso si è poi svolto all'inizio del 2026, coinvolgendo 16 dipendenti provenienti da tutti i Centri di ricerca e sviluppato su 15 lezioni.
2. Verificare la soddisfazione dei dipendenti riguardo l'attuazione del lavoro agile, anche al fine di valutare la necessità di programmare azioni per il miglioramento del benessere lavorativo legate all'applicazione di questo istituto	Realizzazione dell'Indagine su lavoro agile quale strumento per verificare l'impatto di questo istituto sui dipendenti che ne usufruiscono	Indagine su lavoro agile	• USC4 - Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare	Disporre di un documento di analisi, da diffondere anche a tutti i dipendenti del CREA, che dia indicazioni sulla necessità di programmare, o meno, azioni per il miglioramento del benessere lavorativo	FATTO L'Indagine è stata effettuata per raccogliere informazioni utili alla programmazione, al monitoraggio e al miglioramento delle politiche dell'Ente riguardanti il di lavoro agile. L'obiettivo principale è stato comprendere: • il grado di diffusione del lavoro agile nel CREA; • i benefici percepiti dal personale; • le criticità organizzative e operative; • gli effetti sulla produttività e sul benessere; • le esigenze formative e di supporto per il futuro sviluppo dello smart working. Le conclusioni della Relazione (Prot. Prot. 0070357 del 26-09-2025) riportano “L'indagine condotta ha offerto una panoramica ampia e articolata sull'esperienza del lavoro agile all'interno del CREA, evidenziando sia i punti di forza che le aree di possibili miglioramento. I dati raccolti mostrano una generale soddisfazione da parte dei dipendenti, sia in termini di organizzazione del lavoro che di benessere personale. Il lavoro agile è stato vissuto come un'opportunità per conciliare meglio vita privata e professionale, migliorare la concentrazione e ridurre l'impatto ambientale legato alla mobilità. Tuttavia, emergono anche alcune criticità, come il senso di isolamento, la difficoltà nella gestione dei tempi e degli spazi di lavoro, e la necessità di una maggiore autonomia organizzativa. Le risposte evidenziano l'importanza di investire in formazione mirata, soprattutto in ambiti come la sicurezza informatica, l'uso delle tecnologie, la pianificazione e la gestione del tempo. Inoltre, si sottolinea il bisogno di una definizione più chiara degli obiettivi e delle modalità di monitoraggio. Nel complesso, il lavoro agile rappresenta una modalità organizzativa apprezzata e potenzialmente efficace, ma per garantirne una piena valorizzazione è necessario un impegno costante nell'adeguamento delle pratiche gestionali, nella promozione della cultura organizzativa e nel rafforzamento delle condizioni operative e relazionali che ne favoriscano il successo”.
3. Migliorare l'accessibilità dei disabili alle sedi CREA	Ricognizione presso le sedi CREA per verificare la presenza di strutture che favoriscono o	Report contenente i risultati della ricognizione	• USC4	Progressivo abbattimento delle barriere architettoniche	FATTO L'attività è stata condotta dall'Ufficio Patrimonio mediante la somministrazione ai Centri di ricerca di un questionario volto a rilevare la conformità degli edifici ai requisiti tecnici previsti dalla normativa vigente. Sono state analizzate complessivamente 106 strutture. L'analisi dei dati (Relazione Prot. n. 42204 del 04 giugno 2025) ha evidenziato un quadro disomogeneo tra le diverse sedi, con diffuse criticità in materia di accessibilità. In particolare, una quota significativa di strutture presenta barriere architettoniche in

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
	impediscono l'accesso dei disabili				corrispondenza degli ingressi principali. Risulta limitata la presenza di dispositivi e infrastrutture idonei all'utilizzo da parte delle persone con disabilità (rampe, servoscale, ascensori accessibili). La disponibilità di servizi igienico-sanitari accessibili è parziale e non sempre pienamente conforme ai requisiti normativi. Inoltre, sono state evidenziate ulteriori criticità riguardanti l'assenza di percorsi tattili, segnaletica inclusiva e parcheggi riservati. Questa base informativa è considerata molto rilevante per una futura programmazione di interventi volti a ridurre le criticità emerse.
4. Verificare e promuovere il rispetto dei principi della parità di genere nell'assegnazione dei ruoli di presidente e di componente nelle commissioni di concorso e del principio di rotazione	Accesso e analisi delle informazioni contenute nel Data base realizzato dall'Ufficio USC1 riguardante gli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni	Report sui contenuti del Data base	• CUG	Maggiore consapevolezza a riguardante l'equità di genere nella composizione delle commissioni	FATTO E' stata monitorata la composizione delle commissioni di concorso attivate nel 2025, inserite in "Demetra", la piattaforma realizzata <i>in house</i> per la gestione dei concorsi, delle selezioni e delle progressioni, gestita dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali. L'analisi, che ha riguardato la totalità delle commissioni, ha evidenziato il permanere di una marcata disparità di genere nel ricoprire il ruolo di presidente di commissione, a favore degli uomini, così come negli scorsi anni. Di seguito il dettaglio dei risultati: <u>Anno 2025:</u> Commissioni esaminate: 199. Ruolo di presidente ricoperto: – Uomini = 64,3% (n. 128) – Donne = 35,7% (n. 71) Si è registrata, pertanto una situazione analoga a quella degli anni precedenti, come sotto riportato: <u>Anno 2024:</u> Commissioni esaminate: 236. Ruolo di presidente ricoperto: – Uomini = 73% (n. 173) – Donne = 27% (n. 63) <u>Anno 2023:</u> Commissioni esaminate: 175. Ruolo di presidente ricoperto: – Uomini = 63% (n. 110) – Donne = 37% (n. 65).

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
5. Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e su ulteriori tematiche collegate che rientrano in ambiti della ricerca propri dei Centri	Partecipazione attiva ad eventi organizzati dai Centri di ricerca o da altre PA	Interventi predisposti dai componenti CUG	• CUG	Accrescimento della consapevolezza a sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG nonché su ulteriori ambiti di conoscenza collegati	FATTO Nel corso del 2025 le attività divulgative realizzate dal CUG sono state significativamente incrementate. In particolare, si segnala la partecipazione attiva dei componenti del CUG a diversi eventi organizzati da Centri CREA (CI, PB, OF e OFA). Parallelamente, sono state avviate e condivise collaborazioni con i CUG di altri Enti Pubblici di Ricerca (EPR), finalizzate alla partecipazione congiunta a iniziative ed eventi, tra cui quelli promossi in ambito ASI (Agenzia Spaziale Italiana) e ISFN (Istituto Nazionale di Fisica Nucleare). Tali attività hanno contribuito ad ampliare la diffusione della conoscenza sul ruolo del CUG e a rafforzare il confronto interistituzionale sulle tematiche di competenza.
		Predisposizione e di materiale divulgativo anche a supporto degli eventi	• CUG		FATTO Gli aggiornamenti sulla <u>Intranet istituzionale</u> vengono effettuati con cadenza periodica e con particolare attenzione. In tale ambito sono regolarmente pubblicate e segnalate iniziative, eventi, documenti e materiali informativi attinenti alle tematiche di competenza del CUG, contribuendo così a una diffusione costante e capillare delle informazioni all'interno dell'Ente.
6. Attuazione di iniziative collaterali all'attività lavorativa volte a migliorare la conoscenza e la coesione tra il personale tecnico-scientifico e amministrativo dei Centri di ricerca e dell'Amministrazione centrale	Organizzazione di un Concorso fotografico. Il gruppo di lavoro che verrà nominato si occuperà di: - individuare e il tema del concorso (in ambito CREA) - organizzare e tecnicamente il concorso (quante foto, caratteristiche tecniche, giuria, premio, evento, pubblicazione, costi, ecc.)	Realizzazione del Concorso fotografico	• Gruppo di lavoro appositamente costituito dalla Direzione generale	Accrescere nei dipendenti il senso di appartenenza e di inclusione al CREA tramite iniziative che prescindono dal profilo e dal livello	FATTO Nel 2025 è stato organizzato il 1° Concorso Fotografico del CREA, intitolato "La ricerca CREA: le persone e i luoghi della conoscenza". L'iniziativa, promossa dalla Direzione Generale e sostenuta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), è stata concepita per rafforzare la conoscenza dell'Ente, il senso di appartenenza e la coesione tra il personale tecnico-scientifico e amministrativo. Attraverso il linguaggio fotografico il concorso mirava a valorizzare il ruolo della ricerca agricola, le persone che la rendono possibile e il rapporto tra scienza, territorio e comunità; in particolare si è posto l'obiettivo di: • promuovere il senso di appartenenza all'Ente; • valorizzare l'identità del CREA mediante una narrazione visiva condivisa; • aumentare la visibilità delle attività svolte nei Centri e nelle sedi CREA; • favorire una comunicazione istituzionale partecipata e inclusiva. Con nota del Direttore Generale è stata formalmente richiesta al Presidente l'attivazione dell'iniziativa, evidenziandone il carattere inclusivo e l'assenza di oneri finanziari diretti per l'Ente. Tra le finalità figuravano anche la creazione di una futura banca dati fotografica del CREA e l'utilizzo delle immagini per la predisposizione di materiali divulgativi di vario genere. Successivamente il Direttore Generale ha costituito il Gruppo di lavoro per la realizzazione del concorso, composto da personale appartenente a diverse strutture dell'Ente, con competenze amministrative, organizzative, comunicative e fotografiche. Questo personale ha operato in maniera sinergica su quattro ambiti:

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
					- coordinamento generale e predisposizione degli atti amministrativi; - redazione del Regolamento; - comunicazione e grafica; - supporto tecnico fotografico. Predisposto il Regolamento, il Presidente del CREA lo ha approvato formalmente con apposito decreto. Il concorso è stato aperto a tutto il personale CREA, compresi dipendenti a tempo determinato, assegnisti, borsisti, contrattisti e dottorandi con contratto attivo. Ogni partecipante poteva presentare fino a due fotografie originali e inedite. La selezione delle fotografie è stata effettuata attraverso una doppia valutazione, affidata a una <u>giuria tecnica</u> (nominata con decreto presidenziale) composta da esperti interni ed esterni e a una <u>giuria popolare</u> costituita dai dipendenti CREA che hanno espresso la loro preferenza tramite votazione online. I criteri di valutazione hanno riguardato: • aderenza al tema; • capacità espressiva; • originalità e qualità fotografica; • risultato della votazione popolare. L'iniziativa ha registrato una partecipazione particolarmente significativa. In una comunicazione di fine anno il Direttore Generale ha evidenziato che hanno preso parte alle votazioni oltre 800 persone, segno del forte coinvolgimento del personale. A conclusione delle attività la procedura è stata verificata dal Presidente del CREA, che ne ha attestato la piena legittimità e conformità al Regolamento del concorso. Le dodici fotografie vincitrici sono state utilizzate per la realizzazione del Calendario CREA 2026, scaricabile dal sito SharePoint https://creagov.sharepoint.com/sites/CUG_informa/SitePages/Concorso%20fotografico.aspx Il concorso fotografico ha rappresentato una delle iniziative trasversali più partecipate del 2025, contribuendo a valorizzare la dimensione umana della ricerca e a rafforzare il senso di appartenenza alla comunità CREA. L'elevata adesione del personale, l'ampia partecipazione alla votazione popolare e la qualità delle opere presentate confermano il successo dell'iniziativa quale strumento di comunicazione interna, valorizzazione dell'identità istituzionale e condivisione dei valori dell'Ente.

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
	Organizzazione di attività di gruppo (anche di team-building) che coinvolgano tutto il personale	Report sull'attività realizzata	• Centri di ricerca	Migliorare l'efficienza operativa dei Centri di ricerca	FATTO Dai riscontri pervenuti da quasi tutti i Centri di ricerca è emersa un'ampia diffusione di iniziative di incontro, confronto e socializzazione rivolte al personale. Le attività hanno assunto forme differenti: giornate della ricerca, meeting annuali, eventi multicentro, riunioni periodiche, incontri strategici e iniziative dedicate alla valorizzazione delle competenze e del lavoro di squadra. Le iniziative hanno avuto come denominatore comune il rafforzamento della collaborazione tra aree scientifiche, tecniche e amministrative, la valorizzazione delle competenze, il confronto sui risultati e sugli obiettivi, nonché il miglioramento del clima organizzativo. Particolarmente significativi risultano gli eventi che hanno coinvolto l'intera comunità professionale dei singoli Centri, le iniziative multicentro e le attività orientate all'integrazione tra funzioni di ricerca e amministrazione. Nel complesso l'Obiettivo risulta ampiamente perseguito attraverso un articolato insieme di attività che hanno contribuito a rafforzare il senso di appartenenza al CREA, la coesione interna e la partecipazione del personale alle iniziative istituzionali. Nello specifico: <u>CREA - AN</u> ha organizzato almeno tre incontri di coesione e confronto tra il personale tecnico-scientifico e quello della ricerca. Gli incontri che si sono svolti nelle seguenti date: 18.02.2025, 04.03.2025 e 27 ottobre 2025, hanno avuto ad oggetto attività volte a perseguire gli obiettivi in argomento. Per la natura delle materie trattate gli incontri hanno rappresentato una rilevante occasione di conoscenza e di coesione fra il personale tecnico-scientifico e quello della ricerca contribuendo a rafforzare un legame sempre più solido anche attraverso la individuazione di Referenti per gli ambiti della ricerca. Il Centro ha in programma, prima della fine dell'anno in corso, un ulteriore evento per il quale è previsto il coinvolgimento dell'intero personale <u>CREA - CI</u> ha organizzato le "Giornate della Ricerca", nei giorni 12 e 13 novembre 2025, presso la sede di Foggia. Si tratta del momento più importante dell'anno per il Centro. E' una iniziativa fondamentale per verificare lo stato delle ricerche, in funzione del Documento di Visione Strategica dell'Ente, e degli avanzamenti della conoscenza nei settori di attività, nonché un momento per pianificare e ritardare obiettivi nel breve e medio periodo. Si tratta anche di un momento di scambio di idee e di incontro generazionale tra giovani borsisti, dottorandi e ricercatori e i ricercatori del Centro, nonché di conoscenza, confronto e socialità tra le componenti di R/T, tecniche e amministrative del Centro. Vi hanno partecipato infatti l'intera giunta amministrativa, nonché gli amministrativi delle sedi di Foggia e Caserta, nonché i tecnici maggiormente impegnati nelle attività di ricerca, da tutte le sedi. Altri momenti di Team-building nel corso dell'anno si sono realizzati

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
					all'interno dei gruppi di lavoro quali quello dei responsabili aziendali, o dei servizi amministrativi <u>CREA – FL</u> ha provveduto ad organizzare attività di gruppo (team-building) che hanno coinvolto l'intero personale del Centro, secondo un calendario molto ricco (Rende - 06.10, Trento - 19.09, Casale Monferrato - 11.09, Arezzo - 10.09, Roma - 08.09, Trento - 30.06, Arezzo - 17.06, Roma - 11.06, Roma - 27.05, Trento ,– 09.05, Roma - 07.04, Casale Monferrato - 04.03, Trento - 25.02, Arezzo - 14.02 Casale Monferrato - 18.02, Trento - 17.02). queste attività sono state finalizzate a promuovere la conoscenza reciproca, la coesione e la creazione di sinergie tra ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo, sia all'interno delle singole sedi sia tra le diverse sedi del Centro, nonché a favorire una più ampia conoscenza delle attività del CREA nel suo complesso. <u>CREA – ZA</u> nelle 4 sedi (Lodi, Modena, Monterotondo e Bella) sono state organizzate riunioni periodiche, in particolare, in occasione delle visite del Direttore, che hanno coinvolto l'intero personale del Centro al fine di promuovere la conoscenza reciproca, la coesione e la creazione di sinergie tra ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo e favorire una più ampia conoscenza delle attività del CREA nel suo complesso <u>CREA - GB</u> organizza da oltre 10 anni un evento chiamato "GB annual meeting" dove è coinvolto tutto il personale scientifico, tecnico e amministrativo. L'evento prevede momenti scientifici con la presentazione dei risultati più significativi dell'anno, momenti di discussione sulle questioni rilevanti per il Centro e momenti di socializzazione tra cui un pranzo tutti insieme. <u>CREA - OF</u> nel mese di aprile ha organizzato le celebrazioni per il centenario della sede di Sanremo costituendo un GdL in collaborazione con Ufficio Stampa e altri Uffici dei vertici CREA e Amministrazione Centrale; all'evento sono stati inoltre invitati a partecipare tutti i Dirigenti dell'Amministrazione Centrale e relativi collaboratori. Nel mese di dicembre è stato organizzato un meeting di Centro di tipo tecnico-amministrativo volto a una analisi degli aspetti lavorativi affrontati durante l'anno e condividere le prospettive per il successivo, ma anche volto a favorire la socializzazione nell'ambiente di lavoro tra le varie figure. <u>CREA – OFA</u> tra le varie iniziative realizzate dal Centro, è particolarmente rilevante quella di febbraio 2025. Si è trattato di un evento multicentro (CREA-OFA e CREA-PB) dal titolo "Donne nella ricerca: un equilibrio dinamico" che, tra gli altri, ha visto la partecipazione del Direttore Generale CREA, di diversi direttori dei Centri e del presidente del CUG. L'evento ha visto il coinvolgimento di tutto il personale del Centro e sicuramente ha accresciuto nei dipendenti il senso di appartenenza e di inclusione al CREA. <u>CREA – PB</u>. Nel corso del 2025, il Centro PB ha organizzato diversi momenti di incontro e condivisione che hanno visto la partecipazione attiva di tutto il personale, con l'obiettivo

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
					di rafforzare il senso di appartenenza e promuovere il lavoro di squadra. Il primo evento si è svolto online il 4 marzo e finalizzato alla presentazione dei nuovi obiettivi strategici, approvati con la Piao 2025-2027. L'incontro ha rappresentato un'occasione per riflettere insieme sulla visione e sulle priorità future del Centro. Il secondo incontro si è svolto il 18 marzo, coinvolgendo tutto il personale del Centro PB (area ricerca e area amministrativa) per la discussione in merito all'uso dell'intelligenza artificiale e in particolare dello strumento Copilot, come ausilio per la semplificazione delle attività di ricerca e amministrative in un'ottica di integrazione. Il terzo incontro si è svolto online il 3 novembre ed è stato incentrato sulla presentazione dei risultati della performance 2024. Anche questo incontro ha rappresentato un momento di confronto e valorizzazione dei traguardi raggiunti grazie alla competenza e collaborazione di tutto il personale impegnato sia nelle attività scientifiche sia in attività amministrativo-finanziarie. A completare questo percorso di partecipazione, è in programma l'evento di chiusura della Rete Rurale Nazionale (16-18 dicembre 2025), un'occasione di team building finalizzata alla valutazione delle attività nell'ambito del progetto Rete Rurale Nazionale, come conclusione di un pluriennio ricco di iniziative, impegni e risultati. <u>CREA - VE</u> ha introdotto in maniera diffusa tra le sedi una procedura di costruzione dei progetti favorendo l'interazione tra personale amministrativo e di ricerca distribuito tra le diverse sedi in modo da favorire la reciproca conoscenza e partecipazione ai progetti di ricerca, nonché la maggiore comprensione da parte dei ricercatori delle problematiche amministrative. <u>CREA - IT</u> ha promosso riunioni informali orientate allo scambio informativo, su tematiche tecnico-scientifico e organizzative con particolare focus sul benessere e sicurezza.
7. Diffondere la cultura della parità di genere in tutti gli ambiti della ricerca	Realizzare iniziative/eventi da parte di 6 Centri di ricerca	N. 6 iniziative	• Centri di ricerca	Accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere in ambito scientifico	FATTO L'analisi delle informazioni raccolte dai Centri ha evidenziato un ampio ventaglio di iniziative finalizzate ad accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere e a promuovere una cultura organizzativa inclusiva. Nel complesso è emersa una crescente attenzione a questi temi, affrontati sia sotto il profilo organizzativo sia scientifico. I Centri hanno organizzato seminari, workshop, eventi scientifici, attività formative, osservatori permanenti e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale della ricerca, tecnico e amministrativo che contribuiscono a consolidare la cultura della parità all'interno del CREA. In diversi casi il tema della parità di genere è stato integrato stabilmente nelle attività istituzionali e nella programmazione scientifica. Tra le iniziative più rilevanti figurano: 1. l'evento multicentro "Donne nella ricerca: un equilibrio dinamico" promosso da OFA e PB;

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
					2. il seminario sulla comunicazione di genere organizzato da OF; 3. il webinar “Donne e alberi” promosso da FL; 4. il corso sulla comunicazione non violenta organizzato da IT; 5. il seminario sulla parità di genere nel mondo della ricerca programmato da VE 6. e i momenti di confronto previsti da GB durante l’Annual Meeting. Il Centro Politiche e Bioeconomia si è distinto per l’istituzione dell’<u>Osservatorio sulle differenze di genere nel settore primario e nei territori rurali</u> e per la partecipazione a numerose iniziative nazionali ed europee dedicate al ruolo delle donne nell’agricoltura, nelle aree rurali e nella ricerca. In aggiunta si rileva che CREA-CI ha avviato un percorso di analisi tramite questionario sul benessere percepito e sta elaborando i risultati per definire nuove azioni nel 2026. Il CREA-AN ha promosso la parità di genere attraverso l’attenzione alla composizione di gruppi di lavoro, commissioni, convegni e attività di reclutamento.
Concludere l’adempimento all’obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n.162 (Certificazione della parità di genere)	Nominare un RUP per la conclusione della procedura per l’ottenimento della certificazione della parità di genere	Conclusione delle attività in capo al RUP	• RUP	Ottenimento della Certificazione della parità di genere	FATTO La Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) è una attestazione volontaria finalizzata a misurare, rendicontare e valutare le politiche aziendali in materia di inclusione di genere. La Certificazione può attribuire alle pubbliche amministrazioni criteri premiali nell’ambito di procedure di gara, qualora i bandi lo prevedano. Per il conseguimento della certificazione, con nota prot. 0094257 del 17 dicembre 2025 la Direzione generale ha avviato le necessarie interlocuzioni con l’Ufficio Negoziato, trasmettendo una Richiesta di Acquisto (RdA) per l’affidamento di un servizio specialistico di audit volto al rilascio, in favore del CREA, della Certificazione della Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022. Il servizio richiesto prevede lo svolgimento di audit periodici finalizzati alla misurazione del grado di maturità dell’Ente rispetto agli indicatori indicati dalla prassi di riferimento, con monitoraggio annuale e verifica biennale di <i>Key Performance Indicator</i> (KPI). Gli audit si svolgeranno presso alcuni uffici dell’Amministrazione centrale e verteranno, per campione, sui requisiti della norma nonché sulla presa in carico delle eventuali prescrizioni legali ricomprese nell’ambito di applicazione della certificazione. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), opportunamente interpellato, ha escluso la necessità che gli operatori economici presentino il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), trattandosi di attività di natura intellettuale. Con Decreto del Direttore dei Servizi Amministrativi prot. CREA n. 19590 del 20 marzo 2026 è stata autorizzata l’espletazione della trattativa diretta tramite MePA e nominato il Responsabile Unico del Procedimento (RUP), individuato nel Direttore generale.

Obiettivo	Azione	Indicatori	Soggetto attuatore	Risultati attesi	Verifica attuazione azioni
					Completata la procedura su MePA, con Decreto del Direttore generale prot. 0029771 del 29 aprile 2026 è stata autorizzata la stipula del contratto con CSQA Certificazioni S.r.l. per un importo di euro 8.800,00 oltre IVA (euro 10.736,00 complessivi). Il contratto, della durata di 36 mesi, comprende: • verifica iniziale per il rilascio della certificazione; • audit di prima sorveglianza; • audit di seconda sorveglianza finalizzato al mantenimento della certificazione. Con il medesimo Decreto è stato altresì nominato il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC). La procedura si è conclusa con la stipula del contratto con CSQA Certificazioni S.r.l. sulla Piattaforma di Approvvigionamento (PAD) il 25 giugno 2026 con decorrenza dalla medesima data.

ALLEGATI

Allegato 1 - CREA_Valutazione 2025

Allegato 2 - Schemi Performance_DSA e DTS 2025

Allegato 3 - Centri_Valutazione 2025

Allegato 4 - Uffici_Valutazione 2025

Allegato 5 - Segreterie_Valutazione 2025

Allegato 6 - Direttori DSA e DTS_Valutazione 2025

Allegato 7 – Direttori Centri_Valutazione 2025

Allegato 8 – Dirigenti Uffici_Valutazione 2025

Allegato 9 – Uffici_Monitoraggio 2025