



Piano della Performance 2019 - 2021

Premessa

Il presente *Piano della Performance 2019-2021*, redatto in attuazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74¹, avvia il Ciclo di gestione della Performance per il triennio 2019-2021 del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dall'economia agraria (CREA).

L'articolazione del documento è basata sulle indicazioni espresse nelle *Linee guida per il Piano della Performance dei Ministeri* redatte a giugno 2017 dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, nelle more dell'adozione di ulteriori specifiche linee guida, sono da considerarsi applicabili anche alle altre Amministrazioni dello Stato.

Il *Piano della Performance 2019-2021* è stato pensato in continuità con i contenuti e l'impianto individuati nel *Piano 2018-2020* e considerando le indicazioni metodologiche presenti nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* del CREA.

Ulteriori integrazioni introdotte tengono conto anche delle osservazioni pervenute dall'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica:

- sono stati inseriti indicatori di stato delle risorse riguardanti le unità di personale e i relativi costi riferiti alle singole strutture organizzative. Tali indicatori hanno consentito di fare un collegamento tra la totalità degli obiettivi operativi assegnati alle Strutture organizzative e le risorse umane e finanziarie (costo del personale) disponibili,
- è stata condotta un'analisi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) per la definizione del quadro del contesto interno ed esterno,
- sono state indicate le tipologie degli indicatori anche al fine di attuare quanto indicato nel *Linee guida per il Piano della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica*. Nello specifico sono state individuate quattro tipologie di indicatori: stato delle risorse, efficienza, efficacia e impatto²,
- sono stati introdotti target differenziati per alcuni indicatori di obiettivo operativo che tengono conto dei risultati raggiunti nell'anno 2017,
- è stata prevista l'adozione di ulteriori sistemi per rilevare il grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni al CREA, in relazione alle attività e ai servizi erogati.

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

² Per un approfondimento sulle quattro tipologie si rimanda all'Appendice 1 – Gli indicatori della performance organizzativa delle Linee guida https://performance.gov.it/system/files/LG-Piano%20della%20performance-giugno%202017_0.pdf

Sommario

SEZIONE 1. Presentazione dell'Amministrazione	1
1.1 Mandato istituzionale e missione	1
1.2 Principali attività distinte nei tre ambiti indicati da ANVUR	1
1.3 Organizzazione dell'ente	2
1.4 L'Amministrazione in cifre	3
SEZIONE 2. La Pianificazione triennale	12
2.1 Documenti di programmazione a cui il CREA fa riferimento	12
2.2 Quadro del contesto esterno ed interno	13
2.3 La mappa logica del Piano	16
SEZIONE 3. La Programmazione annuale	18
3.1 Dalla pianificazione triennale alla programmazione annuale: individuazione e condivisione degli obiettivi operativi	18
SEZIONE 4. Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale	20
4.1 Obiettivi individuali non legati alla programmazione annuale.....	20
4.2 Obblighi di pubblicazione previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza	21
ALLEGATI.....	22
Allegato 1	Obiettivi strategici 2019-2021
Allegato 2	Scale per la valutazione degli obiettivi strategici - 2019
Allegato 3	Stakeholder - 2019
Allegato 4	Assegnazione obiettivi operativi - 2019
Allegato 5	Obiettivi operativi - 2019
Allegato 6	Scale per la valutazione degli obiettivi operativi - 2019
Allegato 7	Modalità per la verifica degli obblighi di pubblicazione - 2019

SEZIONE 1. Presentazione dell'Amministrazione

1.1 Mandato istituzionale e missione

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

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

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

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

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

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

1.2 Principali attività distinte nei tre ambiti indicati da ANVUR

Il CREA, tenuto conto dei contenuti del documento ANVUR *Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca a seguito del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218*, approvato in data 9 giugno 2017, ha ridelineato i propri ambiti operativi adeguandoli alle suddette Linee.

Gli ambiti sono:

Ricerca scientifica competitiva

Comprende tutte le attività di ricerca finanziate attraverso la partecipazione a bandi competitivi, nazionali e internazionali. All'interno di questo ambito, nel prossimo triennio, il CREA intende operare, principalmente, sulle seguenti quattro tematiche:

- Clima e salvaguardia dell'ambiente e delle produzioni;
- Crescita digitale;
- Risorse genetiche vegetali, animali e microbiche di interesse agroalimentare;
- Qualità delle produzioni agroalimentari.

Ricerca scientifica istituzionale

Si tratta delle attività e dei compiti assegnati dalla normativa vigente, nazionale o comunitaria, o da atti emanati dal MiPAAFT che le affida al CREA in condizioni di esclusività.

Nell'ambito del supporto che il CREA fornisce al MiPAAFT e alle Regioni per lo sviluppo di politiche di settore, in particolare quelle riguardanti lo sviluppo rurale, nel prossimo triennio verranno ulteriormente sviluppate le seguenti attività:

- redazione di studi, indagini statistiche, proposte di documenti di policy;
- partecipazione ai tavoli tecnici per la programmazione, in ambito europeo (CAP; CFP; Programmi quadro per la ricerca) ed extraeuropeo (ONU, OCSE, G7 e G20);
- partecipazione alle iniziative di coordinamento della ricerca e dell'innovazione, a livello nazionale (Cluster tecnologici) e internazionale (SCAR, JPI, JTI, EIT, EIT).

Terza Missione

Le attività riferite a questo ambito fanno riferimento al rapporto che il CREA, attraverso il trasferimento e la circolazione della conoscenza prodotta, instaura con la società per lo sviluppo economico e culturale.

Le direttrici dell'azione CREA, per il prossimo triennio sono tre:

- ricerca con e per le imprese e con i cittadini;
- valorizzazione della proprietà intellettuale e sostegno alla creazione di nuove imprese;
- iniziative per la società civile.

Per un approfondimento, si rimanda Piano Triennale di attività 2018-2020 (<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/30>) approvato con Decreto MiPAAFT prot. n. 0009287 del 27/09/2018.

1.3 Organizzazione dell'ente

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

L'Amministrazione centrale provvede ai servizi generali, svolge funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordina le attività amministrative decentrate. È articolata in una Direzione di livello generale e in Uffici dirigenziali di livello non generale, di seguito indicati:

- Bilancio;
- Gestione del personale;
- Reclutamento e relazioni sindacali;
- Gare e contratti;
- Affari generali;
- Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese;
- Gestione dei progetti di ricerca;
- Formazione;
- Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca;
- Patrimonio, prevenzione e sicurezza;
- Infrastrutture per la ricerca e aziende;
- Vigilanza, trasparenza e anticorruzione;
- Rapporti istituzionali e relazioni internazionali.

I dodici Centri sono articolati in:

- Sei Centri di ricerca tematici a cui sono assegnate missioni riferite a discipline trasversali all'agricoltura, riguardanti il settore agroalimentare e l'agroindustria, l'alimentazione e la nutrizione, le politiche agricole europee e nazionali.
 1. Genomica e Bioinformatica (CREA - GB),
 2. Agricoltura e Ambiente (CREA - AA),
 3. Difesa e Certificazione (CREA - DC),
 4. Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari (CREA - IT),
 5. Alimenti e Nutrizione (CREA - AN),
 6. Politiche e Bioeconomia (CREA - PB).

- Sei Centri di ricerca di filiera a cui sono attribuite missioni specifiche per la valorizzazione delle produzioni tipiche e di qualità riconducibili al Made in Italy, ma anche studi e ricerche per la gestione sostenibile delle foreste e dell'arboricoltura da legno.
 7. Cerealicoltura e colture Industriali (CREA - CI),
 8. Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura (CREA – OFA),
 9. Viticoltura ed Enologia (CREA - VE),
 10. Orticoltura e Florovivaismo (CREA – OF),
 11. Zootecnia e Acquacoltura (CREA - ZA),
 12. Foreste e Legno (CREA - FL).

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

Ogni Centro di ricerca è articolato in una o più Sedi, ciascuna delle quali, a seconda delle attività condotte, dispone di campi sperimentali, allevamenti, laboratori e impianti, come è possibile visualizzare al seguente link: http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/centri_di_ricerca_CREA.pdf.

1.4 L'Amministrazione in cifre

Personale

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

Nel corso del 2018 è stata avviata la stabilizzazione del personale precario, in attuazione dell'art. 1, comma 673 della Legge di Bilancio 2018 ed in coerenza con il Piano triennale del fabbisogno del personale, contenuto nel Piano Triennale di attività 2018-2020.

Sono state indette due procedure:

- una procedura destinata al personale non dirigenziale precario CREA con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 1, del decreto legislativo n. 75/2017;

- una procedura concorsuale riservata, per titoli e colloquio, per la stabilizzazione del personale non dirigenziale precario CREA con contratto di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 20, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Nella tabella 1 è riportato il numero totale di unità che si prevede di stabilizzare ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017, distinte per struttura organizzativa e per area. A tale numero bisogna aggiungere le circa 108 unità di personale che potranno essere stabilizzate ai sensi del comma 2, delle quali si conoscerà il profilo al termine della procedura di stabilizzazione.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA TECNICA	AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA	TOTALE
CREA-AA	4	23	16	43
CREA-AN	0	7	18	25
CREA-CI	0	9	1	10
CREA-DC	7	64	11	82
CREA-FL	0	7	3	10
CREA-GB	0	0	3	3
CREA-IT	0	7	12	19
CREA-OF	3	0	7	10
CREA-OFA	5	15	4	24
CREA-PB	23	40	106	169
CREA-VE	2	6	8	16
CREA-ZA	3	1	1	5
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	5	3	10	18
TOTALE COMPLESSIVO	52	182	200	434

Tabella 1 – Unità di personale che si prevede di stabilizzare, distinto per Struttura organizzativa e per area

LEGENDA

AREA AMMINISTRATIVA comprende i profili di Operatore di amministrazione, Collaboratore di amministrazione e Funzionario di amministrazione

AREA TECNICA comprende i profili di Operatore tecnico e Collaboratore tecnico

AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA comprende i profili di Ricercatore e Tecnologo

Personale in servizio

Alla data del 2 gennaio 2019, anche a seguito delle assunzioni disposte all'esito della procedura di stabilizzazione, ex Art. 20, comma 1, D.Lgs 75/2017, nel CREA sono presenti 1928 dipendenti a tempo indeterminato, il cui costo complessivo annuo ammonta a € 118.240.060,49.

Nella tabella 2 è riportato, per ciascuna Struttura organizzativa, il numero di unità di personale ed il relativo costo, distinti per area (amministrativa, tecnica, scientifico-tecnologica e direzione).

STRUTTURA ORGANIZZ.	AREA AMMINISTRATIVA		AREA TECNICA		AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA		DIREZIONE		TOTALE	
	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO	N.	COSTO
CREA-AA	31	€ 1.616.562,82	55	€ 2.874.840,22	79	€ 5.545.457,56	1	€ 183.157,83	166	€ 10.220.018,43
CREA-AN	24	€ 1.261.238,67	41	€ 2.339.141,70	66	€ 4.886.417,67	1	€ 183.157,83	132	€ 8.669.955,87
CREA-CI	17	€ 853.073,17	65	€ 3.334.046,11	49	€ 3.635.787,47	1	€ 183.157,83	132	€ 8.006.064,57
CREA-DC	41	€ 2.036.524,65	148	€ 7.781.008,37	72	€ 5.262.185,38	1	€ 183.157,83	262	€ 15.262.876,23
CREA-FL	18	€ 939.177,04	41	€ 2.198.704,58	36	€ 2.458.361,26	1	€ 183.157,83	96	€ 5.779.400,70
CREA-GB	5	€ 230.199,25	16	€ 800.581,28	29	€ 2.186.450,05	1	€ 183.157,83	51	€ 3.400.388,41
CREA-IT	23	€ 1.199.387,52	57	€ 3.019.149,13	54	€ 3.872.187,32	1	€ 183.157,83	135	€ 8.273.881,80
CREA-OF	21	€ 1.061.512,28	38	€ 1.959.291,06	40	€ 2.857.843,03	1	€ 183.157,83	100	€ 6.061.804,20
CREA-OFA	42	€ 2.123.365,68	64	€ 3.400.039,85	52	€ 3.582.587,36	1	€ 183.157,83	159	€ 9.289.150,73
CREA-PB	47	€ 2.338.311,70	62	€ 3.519.813,32	158	€ 10.424.361,81	1	€ 183.157,83	268	€ 16.465.644,66
CREA-VE	24	€ 1.231.536,68	41	€ 2.166.393,88	54	€ 3.774.444,97	1	€ 183.157,83	120	€ 7.355.533,36
CREA-ZA	24	€ 1.179.515,98	69	€ 3.451.808,44	52	€ 4.433.719,42	1	€ 183.157,83	146	€ 9.248.201,67
AMM. CENTRALE	92	€ 4.920.179,74	36	€ 1.998.236,91	20	€ 1.136.649,56	13	€ 2.152.073,65	161	€ 10.207.139,86
TOTALE	409	€ 20.990.585,18	733	€ 38.843.054,88	761	€ 54.056.452,85	25	€ 4.349.967,58	1928	€ 118.240.060,49

Tabella 2 - Numero di unità di personale e relativo costo, distinti per Struttura organizzativa e per area

LEGENDA

AREA AMMINISTRATIVA comprende i profili di Operatore di amministrazione, Collaboratore di amministrazione e Funzionario di amministrazione

AREA TECNICA comprende i profili di Operatore tecnico e Collaboratore tecnico

AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA comprende i profili di Ricercatore e Tecnologo

DIREZIONE comprende i Direttori dei Centri e i Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale

Fabbisogno di personale

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con le linee di attività individuate nel Piano Triennale di attività.

Nel pieno rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", fatto salvo il personale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione, i Direttori dei Centri di ricerca e i Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale hanno indicato il fabbisogno di personale, esplicitando le qualifiche necessarie, al fine di perseguire meglio gli indirizzi strategici del Piano Triennale di attività nonché gli obiettivi di performance amministrativa.

L'analisi sul fabbisogno di personale ha evidenziato la necessità di acquisire ulteriori 514 unità appartenenti a diversi profili, come evidenziato nella tabella 3, nella quale è indicato, per ciascuna struttura organizzativa, l'area di riferimento.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA TECNICA	AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA	TOTALE
CREA-AA	2	11	20	33
CREA-AN	0	5	26	31
CREA-CI	5	11	20	36
CREA-DC	7	25	39	71
CREA-FL	4	7	19	30
CREA-GB	3	7	11	21
CREA-IT	2	8	19	29
CREA-OF	7	12	20	39
CREA-OFA	11	8	36	55
CREA-PB	1	0	46	47
CREA-VE	3	8	10	21
CREA-ZA	10	10	24	44
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	23	9	25	57
TOTALE COMPLESSIVO	78	121	315	514

Tabella 3 – Fabbisogno di personale, distinto per Struttura organizzativa e per area

LEGENDA

AREA AMMINISTRATIVA comprende i profili di Operatore di amministrazione, Collaboratore di amministrazione e Funzionario di amministrazione

AREA TECNICA comprende i profili di Operatore tecnico e Collaboratore tecnico

AREA SCIENTIFICO-TECNOLOGICA comprende i profili di Ricercatore e Tecnologo

Settori scientifico disciplinari e Aree CUN

I ricercatori ed i tecnologi (R/T) del CREA sono identificati da un Settore Scientifico Disciplinare (SSD) che viene deciso da ciascun R/T autonomamente anche se in maniera coerente con la sua professionalità e con la missione del Centro in cui opera. Nel grafico seguente (Fig. 1) sono riportati, in termini di numerosità, i principali SSD rappresentati dai R/T del CREA.

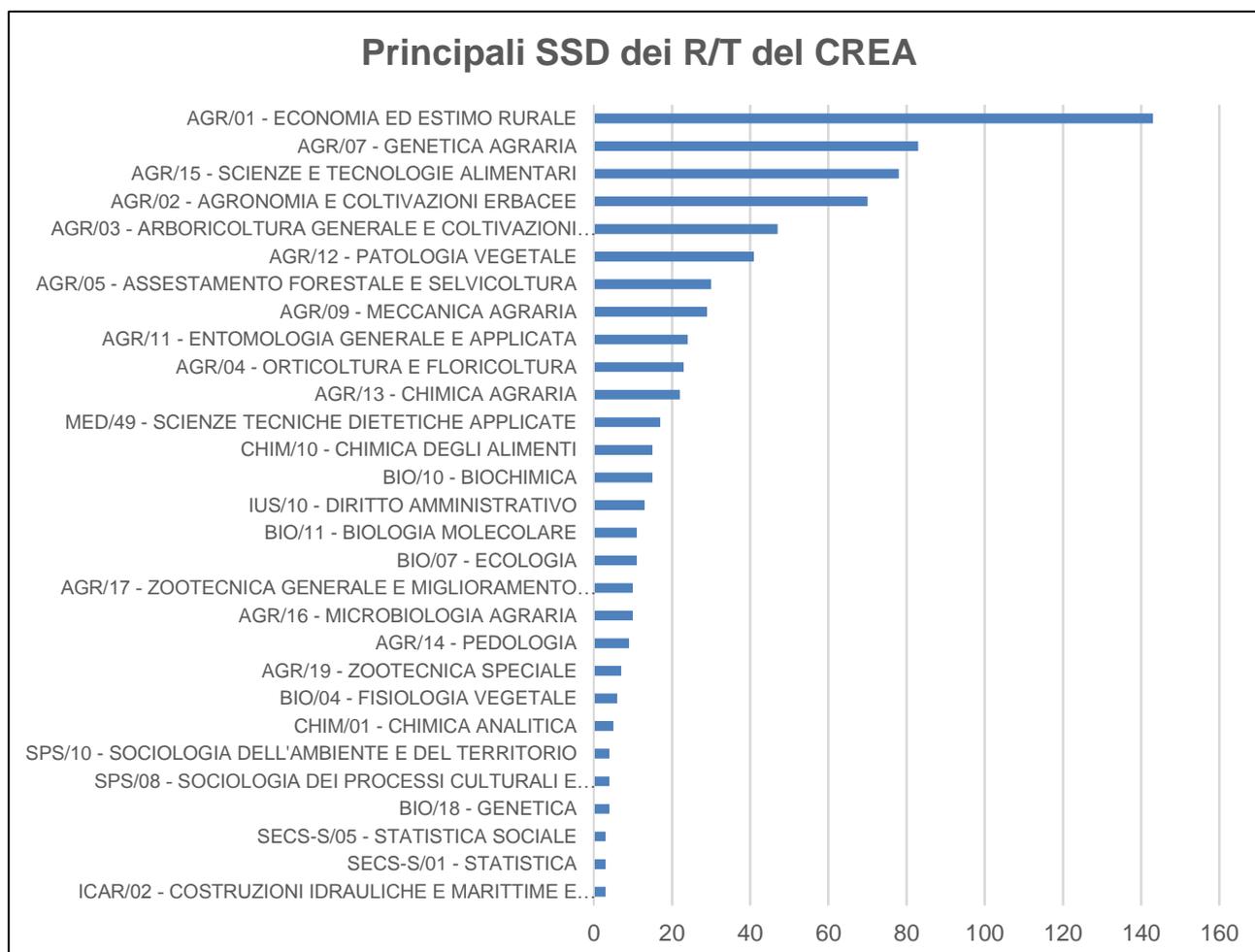


Figura 1: Principali SSD a cui appartengono i R/T del CREA

Nella tabella 4 sono indicate le Aree CUN (Consiglio Universitario Nazionale) a cui afferiscono, in funzione del SSD, i R/T del CREA.

AREA CUN	Percentuale di appartenenza
Area 07 - Scienze agrarie e veterinarie	82,9 %
Area 05 - Scienze biologiche	6,9 %
Area 03 - Scienze chimiche	2,6 %
Area 06 - Scienze mediche	2,2 %
Area 12 - Scienze giuridiche	2,0 %
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	1,3 %
Area 14 - Scienze politiche e sociali	1,3 %
Area 08 – Ingegneria civile e architettura	0,4%
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,4 %

Tabella 4: Aree CUN a cui afferiscono i SSD dei R/T del CREA

Publicazioni

Le pubblicazioni, siano esse a carattere scientifico o divulgativo, sono il principale mezzo utilizzato per la diffusione della conoscenza. La tabella 5 riporta, in termini numerici e per il periodo 2011-2017, la produzione del CREA.

Anno	Articoli su rivista con Impact Factor	Articoli su rivista senza Impact Factor	Libri e capitoli di libro	Atti di convegno	TOTALI
2011	347	447	250	402	1446
2012	364	521	180	431	1496
2013	440	521	293	439	1693
2014	506	490	248	318	1562
2015	455	344	108	156	1063
2016	370	162	50	108	690
2017	388	247	41	79	755

Tabella 5: Produzione scientifica e divulgativa del CREA per il periodo 2011 - 2017

Riguardo gli articoli con Impact Factor (IF), si riporta, per ciascun Centro di ricerca, la produzione del 2017, normalizzata in funzione del numero di Ricercatori e Tecnologi presenti (figura 2). E' indicato con una linea rossa il valore target pari a 0,650 che era stato individuato per l'anno 2017 in maniera uniforme per tutti i Centri.

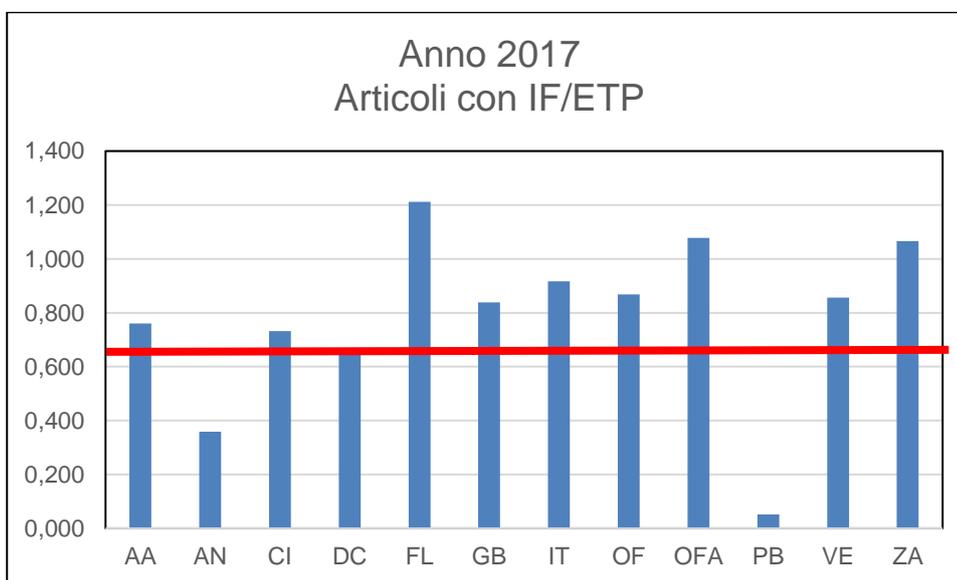


Figura 2: Numero di articoli su riviste con IF, normalizzato in funzione del numero di Ricercatori e Tecnologi espresso in ETP, per Centro di ricerca

Brevetti, privative e iscrizioni ai registri varietali

La produzione di innovazione e la sua tutela tramite brevetti, privative e iscrizioni ai registri varietali, costituisce una delle priorità per il CREA che, per consentire una migliore organizzazione delle attività, nel 2017, ha attivato un Network per il Trasferimento Tecnologico con la partecipazione di referenti di ciascun Centro di ricerca.

Nella tabella 6 è sintetizzata la produzione di innovazione del CREA per il periodo 2011-2017.

Anno	Brevetti	Privative vegetali	Varietà iscritte nei Registri Nazionali	TOTALI
2011	5	9	36	50
2012	2	13	22	37
2013	10	6	7	23
2014	5	1	7	13
2015	1		6	7
2016	4	3	11	18
2017	4	17	7	28

Tabella 6: Sintesi della produzione di innovazione del CREA per il periodo 2011 - 2017

Per ciascun Centro di ricerca, si riporta la produzione di titoli di proprietà intellettuale per l'anno 2017, normalizzata in funzione del numero di Ricercatori e Tecnologi presenti (figura 3). E' indicato con una linea rossa il valore target pari a 0,05 che era stato individuato per l'anno 2017 in maniera uniforme per tutti i Centri.

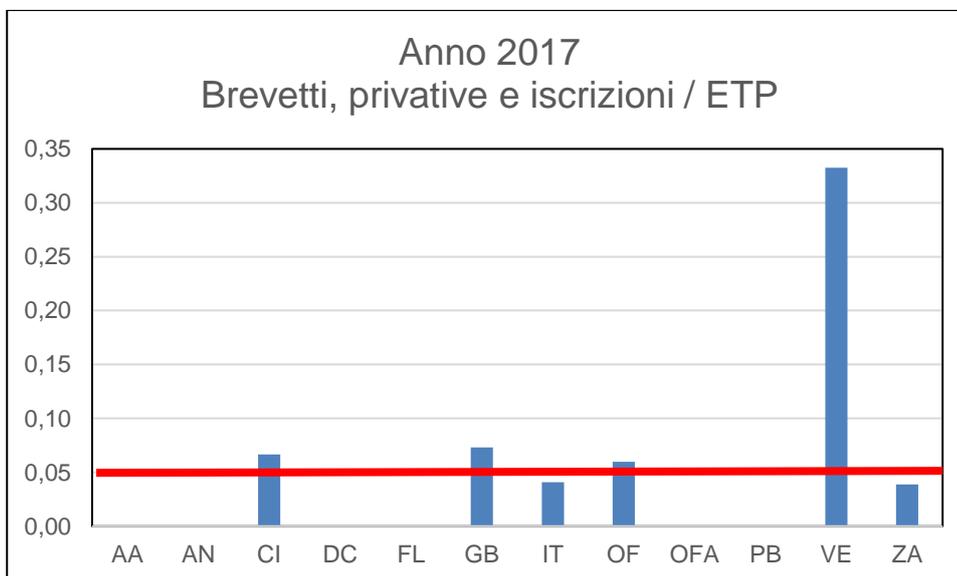


Figura 3: Produzione di titoli di proprietà intellettuale per l'anno 2017, normalizzata in funzione del numero di Ricercatori e Tecnologi, espresso in ETP, per Centro di ricerca

Nel corso del 2017 sono stati sottoscritti 10 nuovi contratti di licenza e/o accordi di gestione collegati alla valorizzazione di brevetti, varietà e materiali vegetali selezionati dal CREA. I nuovi accordi stipulati aggiornano il numero totale di contratti attivi a 273 e la relativa entrata complessiva accertata derivante dall'attuazione ed esecuzione degli stessi per il 2017 è risultata pari a € 1.067.418,00.

Finanziamenti riguardanti i progetti e le convenzioni di ricerca

I progetti di ricerca e le convenzioni sono uno strumento essenziale per lo sviluppo delle attività di ricerca. Nella tabella 7 è riportata una sintesi dei progetti per l'anno 2018 ordinati in funzione del totale dell'importo finanziato.

Ente finanziatore	N° progetti	Totale importo finanziato
MiPAAFT	45	€ 37.422.331,20
Regioni e altri enti locali	45	€ 4.060.366,36
Unione europea	17	€ 3.382.556,97
Altri enti pubblici	26	€ 1.672.429,85
Privati	66	€ 1.536.981,12
MIUR, MISE e Ministero della Salute	6	€ 237.979,28
TOTALI	205	€ 48.312.644,78

Tabella 7: Sintesi dei progetti finanziati per l'anno 2018 (al 31 ottobre 2018)

Per un approfondimento si rimanda alla Relazione programmatica del Presidente, allegata al Bilancio di previsione 2019 (http://trasparenza.crea.gov.it/sites/default/files/documenti/3-Relazione_programmatica_del_Presidente_prev_2018.pdf).

Bilancio

Il bilancio dell'Ente è strutturato in un unico Centro di responsabilità di I livello, corrispondente alla Direzione generale e in 13 Centri di responsabilità di II livello corrispondenti alla Direzione amministrativa e ai 12 Centri di ricerca.

Le diverse sedi che costituiscono ciascun Centro, così come gli Uffici dirigenziali di II livello, sono configurati come "Centri di Costo".

Nella tabella 8 è riportato il prospetto riepilogativo delle spese per missioni e programmi, riferito al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019.

Missione	Programma	Competenza
017 Ricerca e innovazione	017.022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	201.421.980,00
Totale Missione 017		201.421.980,00
032 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche	032.002 Indirizzo politico	577.674,00
	032.003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	39.458.685,00
Totale Missione 032		40.036.359,00
033 Fondi da ripartire	033.001	20.089.917,00
Totale Missione 033		20.089.917,00
099 Servizi per conto terzi e partite di giro	099.001	40.598.000,00
Totale Missione 099		40.598.000,00
Totale spese		302.146.256,00

Tabella 8 – Prospetto riepilogativo delle spese per missioni e programmi, bilancio di previsione del 2019

Come richiesto dal MEF e tenendo conto dell'attività prevalente dell'Ente, nella missione "017 ricerca ed innovazione", "programma 022" ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata, sono state fatte confluire la maggior parte delle risorse dell'Ente, in particolare quelle relative ai progetti di ricerca e agli oneri del personale a tempo indeterminato.

Per ulteriori informazioni è possibile consultare la pagina relativa al Bilancio presente nella sezione amministrazione trasparente del sito del CREA (<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/12>).

In fase di programmazione annuale e definizione degli obiettivi operativi da assegnare a ciascuna Struttura organizzativa saranno evidenziate le risorse umane e finanziarie (costo del personale) disponibili per ciascun Ufficio e Centro di ricerca.

SEZIONE 2. La Pianificazione triennale

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Ciclo di gestione della Performance delle Pubbliche Amministrazioni (PA) si avvia con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

La norma distingue gli obiettivi in:

- **obiettivi generali**, indicati nelle Linee guida generali su base triennale, emanate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;
- **obiettivi specifici** che vengono definiti da ogni PA, su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali e gli obiettivi di bilancio. Tali obiettivi vengono inseriti nel *Piano della Performance*.

Il D.Lgs. 150/2009, inoltre, stabilisce che, in attesa dell'emanazione delle Linee guida, ogni Amministrazione determini in maniera autonoma i propri obiettivi specifici.

Di seguito viene illustrato il percorso seguito dal CREA per la definizione degli obiettivi specifici (indicati, in continuità con quanto fatto nelle annualità precedenti, come obiettivi strategici) che intende perseguire nel triennio 2019-2021.

Partendo dai documenti di programmazione già esistenti e tenuto conto del contesto esterno e interno, si è arrivati alla definizione di una mappa logica contenente gli obiettivi strategici, che rappresentano le priorità scientifiche, gestionali e organizzative che si intendono attuare.

2.1 Documenti di programmazione a cui il CREA fa riferimento

Il CREA ha definito i propri obiettivi tenendo conto e raccordandosi con i documenti di indirizzo e programmazione di seguito elencati.

- Piano Triennale di attività 2018-2020, approvato con Decreto MiPAAFT prot. n. 0009287 del 27/09/2018
(<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/30>);
- D.lgs. 218 del 25 novembre 2016, recante *Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca, ai sensi dell'art. 13 della Legge 7 agosto 2015 n. 124*
(<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/11/25/16G00235/sg>);
- *Direttiva di indirizzo triennale del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per le attività di ricerca e sperimentazione del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria*, approvata dal MiPAAF con D.M. 9519 del 13 marzo 2017
(<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/11075>);
- *Atto di indirizzo e coordinamento: decreto legislativo n. 218 del 25/11/2016, articolo 17*, del MiPAAF;
- *Piano strategico per l'innovazione e la ricerca nel settore agricolo, alimentare e forestale (PSIR)*, adottato dal MiPAAF con D.M. 7139 del 1 aprile 2015
(<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7801>);
- *Piano di ricerca straordinario per lo sviluppo di un sistema informatico integrato di trasferimento tecnologico, analisi e monitoraggio delle produzioni agricole attraverso strumenti di sensoristica, diagnostica, meccanica di precisione, biotecnologie e bioinformatica*, approvato dal MiPAAF con D.M. 25807 del 6 ottobre 2017
(<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/12056>);
- *Piano degli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, finalizzati all'accorpamento, alla riduzione e alla razionalizzazione delle Strutture*, approvato dal MiPAAF con D.M. 19083 del 30 dicembre 2016
(<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/30>);

- *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del CREA 2019-2021 – PTPCT*
- *Bilancio di previsione 2019 e documenti allegati, approvato dal CdA con Delibera n. 103 del 19 novembre 2018*
(<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/187>);
- *Piano triennale di investimento 2019-2021, approvato dal CdA con Delibera n. 112 del 19 dicembre*
(<http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/183>);
- *Piano del CREA per l'implementazione dell'Action plan finalizzato al conseguimento e miglioramento della Human Resources Strategy for Researchers, approvato dal CdA con Delibera n. 52 del 26 ottobre 2017, successivamente modificato dal CdA con Delibera n. 68 del 25 luglio 2018 e con Delibera n. 122 del 19 dicembre 2018*
(http://sito.entecra.it/portale/cra_carta_eur_ric.php?lingua=IT).

2.2 Quadro del contesto esterno ed interno

A partite da questo Piano della Performance, il CREA ha voluto, in via sperimentale, applicare l'analisi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) per la definizione del quadro del contesto interno ed esterno.

Questa metodologia di analisi consente di esaminare in maniera puntuale le condizioni interne ed esterne in cui un'organizzazione si trova ad operare. Il contesto interno è analizzato in termini di **punti di forza** (Strengths) che pongono l'ente in una condizione di vantaggio rispetto ai concorrenti e **punti di debolezza** (Weaknesses), cioè i fattori limitanti nella condotta dell'organizzazione. Il contesto esterno, invece viene analizzato in termini di **opportunità** (Opportunities), intese come fattori esterni che si possono potenzialmente configurare come un vantaggio per l'ente e **minacce** (Threats), da intendere come fattori esterni sfavorevoli.

I risultati dell'analisi potranno essere considerati, ed eventualmente approfonditi, nelle fasi di redazione di altri documenti di programmazione che il CREA è tenuto a predisporre.

FATTORI POSITIVI**FATTORI NEGATIVI**

CONTESTO INTERNO	<p>Punti di forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto consolidato alle amministrazioni pubbliche con la produzione di studi, indagini, statistiche e proposte di documenti di policy. • Presenza del personale CREA in tavoli tecnici, sia nazionali che internazionali. • Esistenza di buoni rapporti con le imprese, in materia di innovazione. • L'area di competenza del CREA (agricoltura) favorisce la protezione di novità vegetali tramite privativa. • Possesso di solide competenze tecnico-scientifiche, con visibilità e riconoscimento nell'ambito della comunità scientifica internazionale • Esistenza di molti stakeholders • Presidio territoriale capillare e ottima dotazione patrimoniale • Erogazione, in via esclusiva, di alcuni servizi specialistici (es. certificazione sementi, certificazione varietà vegetali, ecc...). • Presenza di una mappatura dei processi amministrativi • Robustezza amministrativa, sebbene in alcuni casi con rigidità burocratiche • Elevato livello medio delle professionalità, attitudine all'impegno lavorativo del personale scientifico, tecnico e amministrativo • Recepimento della Raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005 (2005/251/CE) riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori 	<p>Punti di debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posizionamento CREA nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2011-2014 con margini di miglioramento • Ridotta presenza del CREA in ambito europeo (pochi progetti europei coordinati, scarsa mobilità del personale di ricerca) • Elevata dipendenza finanziaria nei confronti del Ministero vigilante • L'area di competenza del CREA (Agricoltura) si presta in maniera limitata allo sviluppo di brevetti industriali • Mancanza di procedure codificate per alcune attività tecnico-amministrative • Limitata conoscenza da parte degli utenti esterni dei servizi erogati dal CREA • Assenza, a livello istituzionale, di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni in riferimento ai servizi erogati dal CREA • Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo suscettibili di miglioramento • Mancata attribuzione delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi e conseguente limitata responsabilità gestionale degli attori coinvolti • Mancanza di un sistema di controllo di gestione • Target indifferenziati, per uno stesso obiettivo operativo assegnato a diverse strutture organizzative • Lentezza nel ricambio generazionale del personale e nel reclutamento, a livello internazionale, di nuovi ricercatori e tecnologi • Limitata apertura culturale al cambiamento nell'ambito dei processi amministrativi • Assenza di un sistema organizzato di relazioni istituzionali e di rapporti con l'esterno • Infrastrutture informatiche non adeguate • Limitata definizione di un quadro organico di sostegno nel collegamento con le imprese • Limitata visibilità all'esterno delle competenze scientifiche • Mancanza di un codice sul comportamento etico e professionale di ricercatori e tecnologi che possa fornire indicazioni specifiche sulle responsabilità professionali, sulla disseminazione e lo sfruttamento dei risultati • Mancanza di un sistema interno di valutazione della performance scientifica individuale • Limitato raccordo, anche in termini di conoscenza reciproca, tra il settore amministrativo e quello scientifico • Elevata complessità dell'ente in termini di attività realizzate e scarsa conoscenza delle stesse • Prevalenza di una visione per strutture piuttosto che di una visione per processi • Tendenza a considerare l'Amministrazione centrale come un'entità separata dai 12 Centri di ricerca e non come una struttura di supporto per i Centri stessi • Elevata importanza attribuita alla valutazione complessiva della performance individuale perché collegata all'erogazione del trattamento accessorio
-------------------------	---	--

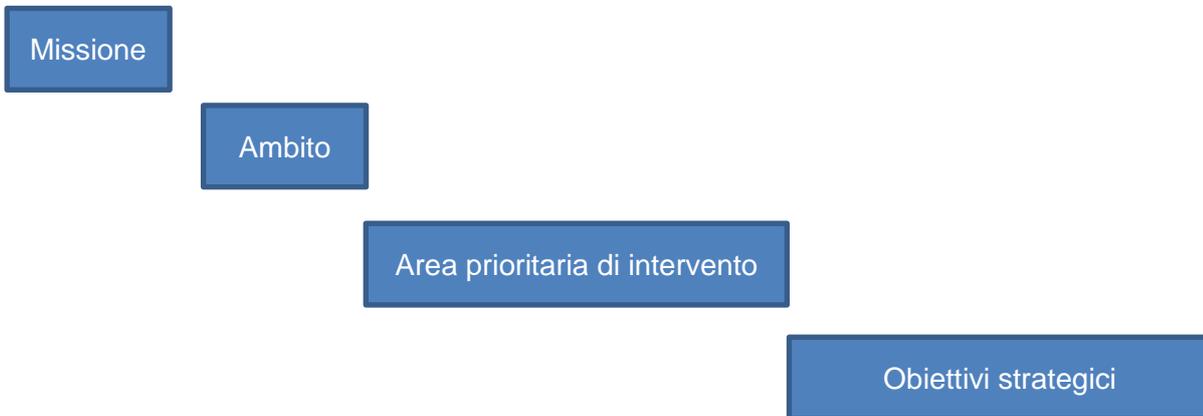
CONTESTO ESTERNO	<p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esistenza di una normativa per il superamento del precariato negli Enti di Ricerca • Gli ambiti di ricerca del CREA trovano ampio spazio nei 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile individuati nell'Agenda 2030 e nella Comunicazione della Commissione europea COM (2017) 713 riguardante Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura • Opportunità di finanziamento nell'ambito di programmi di ricerca di livello europeo e internazionale • Presenza sul territorio nazionale di varie istituzioni scientifiche e di ricerca, nazionali ed internazionali • Possibilità di collaborazioni a network scientifici di livello nazionale ed internazionale • Possibilità assunzionali oltre i risparmi da turn over (art. 9 del D.Lgs. 218/2016) • Presenza di una domanda di ricerca, nel settore agroalimentare, da parte delle Regioni e di altri soggetti pubblici e privati • Le indicazioni e gli strumenti forniti da ANVUR per la partecipazione, delle Università e degli Enti di ricerca, agli esercizi di VQR rappresentano uno stimolo per la raccolta e la sistematizzazione delle informazioni riguardanti, oltre che le attività di ricerca, anche quelle istituzionali e di terza missione • Presenza di una domanda di conoscenza scientifica e divulgativa da parte dei cittadini • Esistenza di una normativa riferita agli istituti di istruzione superiori che prevede l'attuazione di modalità di apprendimento che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica e l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro (D.Lgs. 77/2005 sull'alternanza scuola-lavoro) • Avvio di una sperimentazione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, sull'implementazione di un sistema di indicatori per misurare e confrontare la performance delle pubbliche amministrazioni su attività comuni relative alle funzioni di supporto 	<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema della ricerca italiana assai frammentato • Ritardo dell'Europa, ed in particolare dell'Italia, nella produzione di brevetti rispetto a Stati Uniti, Giappone e Cina che si traduce in una dipendenza tecnologica dall'estero in molti settori • Riduzione del finanziamento ordinario da parte dei ministeri vigilanti • Normativa in continua evoluzione • Normativa di riferimento non sempre coordinata in termini di scadenze, spesso disallineate • Finanziamenti pubblici, destinati alla ricerca, limitati • Aumento della competitività tra enti pubblici di ricerca ed università • Quasi totale assenza delle leve di incentivazione economica e di progressione di carriera per il personale tecnico-scientifico • Difficoltà nel ricondurre il risultato delle attività amministrative a dati quantitativi • Difficoltà a considerare i documenti di programmazione che come strumenti di gestione e di miglioramento continuo • Tendenza a considerare gli adempimenti amministrativi come obiettivi da raggiungere • Esistenza di attività ordinarie, imprescindibili per la struttura tecnico-amministrativa, che rappresentano un limite per la definizione e la realizzazione degli obiettivi • Tendenza, nella Pubblica Amministrazione, a non considerare come un costo le risorse umane disponibili • Valutazione delle attività realizzate dagli enti di ricerca non vigilati dal MIUR demandate a soggetti diversi (Dipartimento della Funzione Pubblica, ANVUR, Ministeri vigilanti)
-------------------------	---	--

L'analisi realizzata ha consentito, sia per la pianificazione triennale 2019-2021 che per la programmazione annuale riferita al 2019, di individuare obiettivi strategici e operativi, che, a partire da alcuni punti di forza interni e cogliendo le opportunità provenienti dall'esterno, permettano di agire sui punti di debolezza e di mitigare le minacce provenienti dal contesto esterno.

La scelta di operare solo su alcuni aspetti dell'analisi rispecchia le priorità strategiche già delineate nel Piano Triennale di attività 2018-2020.

2.3 La mappa logica del Piano

La mappa logica seguita per l'individuazione degli obiettivi strategici trae origine dalle Missioni di bilancio, dagli ambiti e dalle Aree prioritarie di intervento che sono state definite a partire dall'analisi SWOT.



La mappa logica del *Piano della Performance 2019-2021* è stata elaborata dando continuità a quella già adottata per la stesura del *Piano 2018-2020*.

Alle Missioni di Bilancio 017 - Ricerca e innovazione e 032 - Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche, sono stati ricondotti gli ambiti ANVUR Ricerca scientifica, Ricerca istituzionale e Terza missione, mentre alla Missione 032 è stato ricondotto l'ulteriore ambito "Attività amministrative e tecniche per il funzionamento".

Agli ambiti sono state associate quattro Aree prioritarie di intervento.

Nell'**Area 1 - Rafforzamento della ricerca**, sono stati individuati, quali settori di azione, il miglioramento qualitativo della produzione scientifica, il potenziamento della mobilità internazionale dei ricercatori e tecnologi e l'incremento delle entrate, con e senza vincolo di destinazione.

Nell'**Area 2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società**, si intendono sviluppare le attività a supporto del MiPAAFT e di altre Amministrazioni pubbliche, affinché i risultati dell'attività di ricerca siano utilizzati per una programmazione più consapevole delle politiche di settore. In quest'area sono inoltre considerate le attività rivolte al trasferimento delle conoscenze verso la società (*public engagement*) e verso il sistema economico mediante l'erogazione di servizi e la produzione di titoli di proprietà intellettuale, nonché le iniziative riguardanti la cooperazione internazionale.

Nell'**Area 3 - Miglioramento dei processi gestionali**, sono state individuate specifiche azioni per incrementare l'efficienza amministrativa, in particolare nel rapporto con i fornitori, per consentire un miglior utilizzo del patrimonio immobiliare e per migliorare le strategie del CREA in tema di anticorruzione e trasparenza.

Nell'**Area 4 - Valorizzazione del capitale umano**, sono state considerate le iniziative volte all'adeguamento del CREA ai principi espressi nella Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori e al mantenimento del logo HR. Sono state inoltre programmate attività volte al miglioramento del benessere organizzativo e al completamento delle procedure di stabilizzazione del personale precario.

Alle Aree prioritarie di intervento sono stati associati gli obiettivi strategici per il triennio 2019-2021 (Allegato 1).

Nell'Allegato 1 sono indicate le seguenti informazioni:

- Missione,
- Ambito,
- Area prioritaria di intervento,
- Codice obiettivo strategico,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Tipologia di indicatore,
- Codice dell'indicatore,
- Indicatore,
- Valore di riferimento,
- Target,
- Peso,
- Fonte dei dati.

Il grado di conseguimento degli obiettivi strategici determinerà la performance organizzativa del CREA, a livello di ente, per il triennio 2019-2021.

Anche al fine di superare l'autoreferenzialità, la fonte dei dati, dalla quale sarà possibile evincere se i risultati degli indicatori avranno raggiunto i target, sarà costituita, laddove possibile, da informazioni e dati forniti da enti terzi in seguito a procedure comparative (UE, Scopus e altre banche dati bibliometriche, Rapporto biennale ANVUR) e dal grado di soddisfazione espresso da alcuni stakeholder, interni ed esterni.

Nella tabella 9 sono riportati, a partire dall'obiettivo strategico di interesse per lo stakeholder, le modalità di interazione che il CREA intende sviluppare nel triennio 2019-2021, per rilevarne il grado di soddisfazione.

Obiettivo strategico di interesse per lo stakeholder	Stakeholder	Modalità di interazione per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder
Valorizzare le attività di servizio	Utenti interessati ai servizi erogati dal CREA	La compilazione di un questionario comune, da parte degli utenti che richiedono l'erogazione di un servizio, evidenzierà il grado di soddisfazione del servizio ricevuto
Migliorare le strategie dell'ente in tema di anticorruzione e trasparenza, promuovendo la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni	Stakeholder interni ed esterni	L'analisi delle proposte provenienti dagli stakeholder, interni ed esterni, anche mediante l'utilizzo di una modulistica adeguata, permetterà di migliorare i contenuti del PTPCT
Sviluppare una strategia per le risorse umane	Utenti interni	La compilazione, nel 2020, del questionario sul benessere organizzativo, somministrato al personale dell'Amministrazione centrale dopo l'adozione di opportune iniziative, avviate a seguito dei risultati ottenuti nel 2017, potrà evidenzierà il miglioramento dei livelli di soddisfazione
	Commissione Europea	L'ottenimento e il mantenimento del logo "HR" da parte della Commissione europea potrà testimoniare il gradimento rispetto allo svolgimento delle iniziative previste dall'Action Plan

Tabella 9 – Modalità di interazione con gli stakeholders in riferimento ad alcuni obiettivi strategici

Le scale di riferimento per la valutazione dei risultati degli indicatori di obiettivo strategico sono riportate nell'Allegato 2. Tali scale sono riferite anche agli obiettivi strategici misurabili annualmente.

SEZIONE 3. La Programmazione annuale

Partendo dagli obiettivi strategici, il CREA ha definito, in accordo con i responsabili delle Strutture organizzative (Direttori dei Centri e Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale), gli obiettivi operativi per l'anno 2019. Tali obiettivi rappresentano i traguardi intermedi da raggiungere al fine di tendere al conseguimento dell'obiettivo strategico cui si riferiscono.

3.1 Dalla pianificazione triennale alla programmazione annuale: individuazione e condivisione degli obiettivi operativi

La programmazione annuale ha previsto l'assegnazione di obiettivi operativi a:

1. gruppi di Strutture organizzative,
2. singole Strutture organizzative,

così come riportato nell'Allegato 4.

Alcuni obiettivi operativi sono trasversali a più Strutture organizzative che opereranno sinergicamente per il loro raggiungimento.

Anche al fine di superare l'autoreferenzialità, la fonte dei dati, dalla quale sarà possibile evincere se i risultati degli indicatori avranno raggiunto i target, sarà costituita, laddove possibile, dal grado di soddisfazione espresso da alcuni stakeholder, interni ed esterni.

Si segnala tuttavia la difficoltà ad individuare per gli obiettivi operativi fonti dei dati esterne al CREA; pertanto, nella maggior parte dei casi, la fonte dei dati è interna all'Ente.

Nella tabella 10 sono riportati, a partire dall'obiettivo operativo di interesse per lo stakeholder, le modalità di interazione, che il CREA intende sviluppare nell'anno 2019, per rilevarne il grado di soddisfazione.

Obiettivo operativo di interesse per lo stakeholder	Stakeholder	Modalità di interazione per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder
Valorizzare e incentivare le attività svolte dal personale di livello I-III, alla luce dell'attuale organizzazione dell'Ente	OOSS Personale dei livelli I-III	La sottoscrizione dell'accordo da parte di almeno due sigle sindacali darà contezza della bontà della proposta formulata dall'Amministrazione
Estendere al personale a tempo determinato l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL	OOSS Personale a tempo determinato	La sottoscrizione dell'accordo da parte di almeno due sigle sindacali darà contezza della bontà della proposta formulata dall'Amministrazione
Sviluppare una metodologia per valutare la performance organizzativa a livello di ente, in riferimento ai corsi di formazione erogati dal CREA all'utenza interna	Personale	La revisione e l'analisi dei questionari, somministrati dall'Ufficio Formazione, per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder interni che hanno partecipato ai corsi di formazione erogati dal CREA, sono propedeutiche ad una successiva fase applicativa che consentirà di valutare il grado di soddisfazione degli utenti delle attività formative
Coordinare la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo presso i Centri di ricerca	Personale dei Centri di ricerca	La compilazione del questionario sul benessere organizzativo, somministrato al personale dei Centri di ricerca, potrà fornire indicazioni sul loro grado di soddisfazione in riferimento ad alcune specifiche aree esaminate e sulle attività da mettere in atto per adottare una gestione più adeguata del personale

Tabella 10 - Modalità di interazione con gli stakeholders in riferimento ad alcuni obiettivi operativi

L'articolazione complessiva degli obiettivi operativi è riportata nell'Allegato 5 che contiene le seguenti informazioni:

- Struttura organizzativa,
- Responsabile della Struttura organizzativa,
- Costo e n. di unità di personale operanti nella Struttura organizzativa, distinto per area (amministrativa, tecnica, scientifico-tecnologica e direzione),
- Codice obiettivo strategico,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Codice obiettivo operativo,
- Obiettivo operativo,
- Attività,
- Tipologia di indicatore
- Codice indicatore obiettivo operativo
- Indicatore,
- Peso,
- Target,
- Fonte dei dati,
- Tempo atteso di realizzazione.

Per misurare l'effettivo conseguimento degli obiettivi operativi per l'anno 2019, il CREA terrà conto del grado di raggiungimento dei target, misurato tramite gli indicatori associati.

Le scale di riferimento, per la valutazione del risultato degli indicatori, sono riportate nell'Allegato 6.

Il grado di conseguimento degli obiettivi operativi sarà utilizzato per valutare la performance delle Strutture organizzative per l'anno 2019.

SEZIONE 4. Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale

La valutazione della performance organizzativa a livello di ente, effettuata misurando il grado di conseguimento degli obiettivi strategici al termine del 2019, inciderà sulla performance complessiva individuale. Poiché alcuni obiettivi strategici saranno misurabili solo nel medio termine, questi ultimi non potranno essere considerati per l'anno 2019 e pertanto il loro peso sarà ridistribuito sugli altri indicatori riferiti al medesimo obiettivo strategico.

Anche la valutazione della performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa entrerà nel calcolo della performance complessiva individuale per l'anno 2019.

Per l'anno 2019, saranno assegnati al personale di livello non dirigenziale tutti gli obiettivi operativi del responsabile della Struttura organizzativa di appartenenza (Dirigenti e Direttori dei Centri).

La metodologia per il calcolo della performance complessiva individuale, che comprende anche la valutazione delle competenze e dei comportamenti, è indicata nel SMVP.

Il calcolo della performance complessiva individuale, per i responsabili delle Strutture organizzative, terrà conto, per l'anno 2019, anche del grado di raggiungimento di obiettivi individuali, non legati alla programmazione annuale.

4.1 Obiettivi individuali non legati alla programmazione annuale

Per l'anno 2019 sono stati considerati, quali obiettivi individuali da assegnare ai responsabili di alcune Strutture organizzative, le misure specifiche da adottare per le attività che, a seguito della *Risk analysis*, sono risultate a "Rischio molto alto", così come indicato nel PTPCT 2019-2021.

Si riporta nella tabella 11, un quadro delle misure che dovranno essere adottate da alcune Strutture organizzative e si rimanda alle tabelle 2 e 4 del PTPCT 2019-2021 per una descrizione dettagliata delle misure.

TIPOLOGIA DI MISURA (Rischio Molto Alto)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Misure di regolamentazione	DA5, Centri
Misure di controllo	DA5, Centri
Misure di organizzazione di processo e di controllo	DA5
Misure di organizzazione di processo	Centri
Misure di formazione specialistica	Centri

Tabella 11 - Programmazione delle misure specifiche (PTPCT – 2019-2021)

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

1 = Risultato non conseguito

3 = Risultato conseguito.

4.2 Obblighi di pubblicazione previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti nel PTPCT sarà considerato per l'erogazione dei premi ai responsabili delle Strutture organizzative, così come previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, modificato ed integrato D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 973.

L'elenco degli obblighi di pubblicazione è riportato nell'Allegato 1 del PTPCT 2019-2021, a cui si rimanda. Il soggetto incaricato della verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione è Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013.

Le modalità di verifica del loro rispetto sono indicate nell'Allegato 7.

³ Di seguito si farà sempre riferimento al D.Lgs. 33/2013, come modificato o integrato dal D.Lgs. 97/2016.

ALLEGATI