

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL CONSIGLIO PER LA RICERCA E
LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA
E ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2013

Renato Ruffini

Sergio Gasparri

Stefano Gagliarducci

INDICE

1. Presentazione	pag. 3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	4
2.1 Performance organizzativa.....	4
2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target	4
2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	5
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	6
2.2 Performance individuale.....	6
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target	6
2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale	7
2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	7
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	8
2.4 Infrastruttura di supporto	8
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	8
3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	8
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	8
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
5. Definizione e gestione di standard di qualità	10
6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	11
7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.....	11

1. Presentazione

Tra gli eventi più significativi che hanno interessato l'Ente nel corso del 2013 è opportuno evidenziare l'emanazione del decreto interministeriale del 18 marzo 2013 con il quale sono state trasferite al CRA le risorse umane, strumentali e finanziarie dell'ex INRAN a seguito dell'accorpamento di quest'ultimo disposto dall'art. 12 del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012. Va precisato, inoltre, che successivamente alla modifica apportata dall'art. 2 comma 269 della Legge di stabilità 2012 al citato art.12, sono state attribuite al CRA anche quelle relative alle competenze acquisite nel settore delle sementi elette, in precedenza affidate all'Ente risi.

L'accorpamento dell'INRAN ha reso necessaria la revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente ed in particolare si è provveduto alla riorganizzazione dell'Amministrazione centrale con delibera CdA n. 86 del 13 giugno 2013 ed alla costituzione del Centro di ricerca per gli alimenti e la nutrizione (delibera n. 87 del 13 giugno 2013) e del Centro di sperimentazione e certificazione delle sementi (delibera n. 88 del 13 giugno 2013).

Nel corso dell'anno 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, l'avvio delle procedure per la ricostituzione del Consiglio dei Dipartimenti del CRA (delibera n. 51 del 30 aprile 2013). A tal fine, con nota del Direttore Generale f.f. del 25 luglio 2013, sono state indette le elezioni dei cinque componenti interni, espletate in modalità telematica nella tornata elettorale del 14-18 ottobre 2013. Attualmente si è in attesa delle ulteriori designazioni da parte degli Organi ed Enti preposti ai sensi dell'art.10 dello Statuto del CRA, che precedono l'emanazione del Decreto di nomina dei componenti del Consiglio dei Dipartimenti da parte del Ministro delle Politiche agricole, alimentari e forestali.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

2.1 Performance organizzativa

2.1.1.. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance dell'Ente sono coerenti con i requisiti metodologici di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009 e alla delibera CIVIT n. 89/2010 e costituiscono l'articolazione delle principali direttrici individuate per il potenziamento scientifico e dell'attività di ricerca dell'Ente.

In particolare, il processo di programmazione delle performance per l'anno 2013 deve ritenersi coerente con le aree strategiche già individuate nel Piano della *performance* a valenza triennale ed ha inteso sviluppare quegli obiettivi strategici di più ampio respiro al cui perseguimento ha teso l'azione dell'Ente nel corso degli ultimi anni.

L'Ente, in ragione di quanto suesposto, nella predisposizione degli obiettivi ha dovuto tener conto delle novità suesposte con particolare riguardo all'accorpamento dell'INRAN e di specifici vincoli normativi.

Tali obiettivi risultano comunque in linea con la missione istituzionale dell'Ente, le priorità politiche e le esigenze degli stakeholder nel settore della ricerca e sperimentazione agraria.

L'attività di programmazione contenuta nel Piano della performance del CRA si articola in:

- **indirizzi strategici;**
- **obiettivi operativi;**
- **indicatori** per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione;
- **obiettivi** assegnati al **personale dirigenziale;**
- **indicatori** per la misurazione e la valutazione della *performance* dei dirigenti.

In particolare, l'insieme delle attività del CRA risulta caratterizzata da attività sia di tipo ordinario che di natura specifica. Alle stesse, individuate in sede di pianificazione attraverso le direttive emanate ai vari livelli, corrispondono gli obiettivi operativi da perseguire con conseguente risultato da raggiungere. A tal proposito va precisato che parte delle attività attribuite ai singoli uffici e dei connessi obiettivi sono attribuite al contempo a più uffici, chiamati dunque ad operare sinergicamente a tali fini.

Anche per il 2013, come già avvenuto per gli anni precedenti, il processo di individuazione degli obiettivi strategici prima e di quelli operativi poi si è sviluppato secondo una logica *bottom-up*, nel quale sono stati coinvolti i titolari delle unità organizzative interessate e si è tenuto conto dei principali *stakeholders* (comunità scientifica, operatori del settore ecc.).

I macrosettori, ovvero le *Aree strategiche* in cui è stata suddivisa l'attività dell'Ente ai fini della valutazione delle *performance* sono:

- *Ricerca e sperimentazione;*
- *Innovazione e trasferimento*
- *Organizzazione interna, valorizzazione delle risorse umane*

Gli *outcome*, intesi come risultati, e utilità o effetti positivi che ci si aspetta dall'attività dell'Ente, sono identificati per ciascuna *Area strategica* e si concretizzano, in ultima analisi, nella soddisfazione di bisogni o di aspettative degli *stakeholders*. Di seguito sono identificati gli outcome ripartiti per ciascuna Area strategica:

- *Prima Area: ricerca e sperimentazione*
 - Preservare e valorizzare la presenza dell'Ente nei progetti nazionali ed internazionali
 - Rafforzare il carattere e l'apertura internazionale della ricerca scientifica svolta dal CRA
- *Seconda Area: Innovazione e trasferimento*

- implementare la diffusione delle informazioni relative ai risultati della ricerca
 - incrementare la percezione dell'importanza del ruolo del CRA nell'ambito del sistema della ricerca in agricoltura
 - valorizzare il patrimonio di conoscenze scientifiche dell'Ente
- Terza Area: *Organizzazione interna, valorizzazione delle risorse umane*
- migliorare la politica delle risorse umane, delle condizioni di lavoro, degli strumenti organizzativi.

Relativamente al processo di definizione degli obiettivi, anche per l'anno 2013 le fasi di programmazione dell'attività si sono sviluppate in piena coerenza con le principali norme che regolamentano l'organizzazione ed il funzionamento del CRA, secondo le quali tale programmazione avviene seguendo un percorso articolato in più momenti di confronto e condivisione con i principali referenti interni ed esterni in ogni fase della stessa.

A tal riguardo, occorre ricordare che il CRA nello svolgimento delle attività di ricerca e sperimentazione si avvale anche di professionalità e strumenti presenti nelle diverse Strutture periferiche dell'Ente dislocate sull'intero territorio nazionale, che assicurano un costante raccordo con gli stakeholder esterni ivi presenti, rappresentati da: istituzioni pubbliche, associazioni di imprese/cittadini, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del territorio, organizzazioni di ricerca pubblica e privata, etc.

Ovviamente, in relazione alla diversità degli stakeholder, le modalità di interazione avvengono con strumenti di comunicazione e collaborazione differenziati (convegni, accordi di collaborazione e/o programma, protocolli d'intesa...)

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, in tema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, anche in conformità a quanto richiesto dalla CIVIT, tende a privilegiare l'approccio della *Balanced Scorecard* o BSC nell'intento di misurare e valutare:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività di riferimento;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Il ricorso alla BSC consente la misurazione della *performance* organizzativa dell'Ente mediante ricorso ad indicatori articolati in quattro prospettive:

1. economico-finanziaria;
2. dei c.d. "clienti" o *Stakeholder*;
3. dei processi interni;
4. dell'innovazione, crescita e valorizzazione delle risorse umane.

Per ogni prospettiva si considerano:

- gli obiettivi: quali obiettivi strategici si propone l'Ente di raggiungere per avere successo?
- le misure: quali parametri si possono utilizzare per misurare la prestazione?
- I target: quale sono i valori quantitativi che si vogliono raggiungere in ogni misura per considerarci soddisfatti della prestazione?
- le iniziative: quali iniziative strategiche si metteranno in atto per raggiungere gli obiettivi?

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolge le attività gestionali ed amministrative svolte dalle unità organizzative in cui si articola l'Ente.

Attualmente l'estrapolazione dei dati necessari al monitoraggio viene effettuata attraverso gli applicativi in uso presso l'Ente, sia per i dati contabili e le attività tecnico amministrative collegate alla gestione dei progetti di ricerca che per la gestione del personale. Al fine di migliorare e snellire gli adempimenti connessi all'attività di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, appare evidente a tutt'oggi la necessità di una implementazione degli applicativi informatici di più specifico supporto a tale attività.

Tale applicativo è senza dubbio strumentale, inoltre, ad un più rapido e funzionale calcolo del costo del lavoro che, nell'ambito del controllo strategico, costituisce il prevalente parametro di misurazione dell'attività delle unità organizzative connesse all'attuazione della citata programmazione. Esso, come evidenziato nelle precedenti relazioni di questo Organismo, rappresenta un valido sistema di monitoraggio e controllo dell'efficienza e dell'efficacia di dette unità organizzative e conseguentemente della performance dei dirigenti ad esse preposte.

Si segnala, inoltre, in tema di conoscenza e condivisione del Sistema di misurazione e valutazione, che nel mese di febbraio 2013 vi è stato un incontro in videoconferenza tra l'OIV, la Dirigenza dell'Ente e i Direttori delle Strutture di ricerca. La finalità di tale incontro è stata quella, in vista della effettiva applicazione a tutto il personale sia dirigenziale che non, di illustrare il Sistema di misurazione e valutazione della performance del CRA, approvato con decreto n.124 C del 30.12.2011. In particolare, sono state presentate le metodologie di misurazione e valutazione della performance dell'Ente previste per i diversi livelli della Dirigenza e per il personale non dirigenziale, il processo di assegnazione degli obiettivi, l'articolazione della performance in operativa e di ruolo, il processo di valutazione e l'articolazione dei punteggi.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2013 il CRA ha assegnato obiettivi, sia operativi che di ruolo, non solo ai dirigenti e ai direttori delle Strutture di ricerca ma, per la prima volta, anche a tutto il personale amministrativo e tecnico con qualifica non dirigenziale. L'assegnazione a ciascun Dirigente/Direttore di Struttura è avvenuta tramite emanazione di direttive recanti gli obiettivi assegnati, gli indicatori, le tempistiche di attuazione. A sua volta, ciascun responsabile di unità organizzativa ha condiviso e poi assegnato al proprio personale gli obiettivi operativi e di ruolo, come previsto nel citato Sistema di misurazione e valutazione.

I risultati del processo di valutazione sono stati inseriti in apposite schede di misurazione, elaborate per ciascuno dei soggetti valutati in coerenza con il modello previsto nel Sistema, che tiene conto dell'esito della performance sia operativa che di ruolo.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Nel 2013 è stata svolta una fase di verifica intermedia dell'andamento della performance attraverso specifici colloqui posti in essere – ai diversi livelli - da ciascun valutatore con i rispettivi valutati, utilizzando a supporto specifiche schede appositamente predisposte. L'esito di tale fase di verifica è stato reso noto all'OIV.

Relativamente alla fase della valutazione finale, essa è avvenuta sulla base della documentazione trasmessa da ciascun responsabile di unità organizzativa e con l'ausilio di specifiche schede.

Il Servizio Pianificazione e Controllo, di supporto all'OIV, ha acquistato i dati necessari e la documentazione utile al processo di misurazione, anche interagendo con altri Servizi dell'Amministrazione Centrale e, a livello periferico, con le strutture di ricerca per l'acquisizione dei dati necessari.

Si rappresenta che ad oggi il processo di misurazione e valutazione è stato formalmente concluso con un risultato finale della valutazione mediamente positivo, come si evince dalle schede di valutazione che recano diversità di punteggio in relazione a ciascun obiettivo assegnato.

Per quanto attiene alle modalità di attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto, come già illustrato nelle precedenti relazioni, non sarà redatta alcuna graduatoria di valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale. Ciò, in ragione di quanto previsto dall'art. 5, comma 11 del D.L. n. 95/2012, convertito con legge n. 135/2012, che ha espressamente sospeso l'applicazione dell'art. 19 del Dlgs 150/2009 evidentemente in attesa dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del Dlgs n. 141/2011.

Va inoltre rilevato che l'attività svolta dal personale del CRA con profilo di tecnologo e ricercatore può essere oggetto di valutazione esclusivamente per la parte amministrativa, che in massima parte detti dipendenti non svolgono. Pertanto, nell'anno 2013 si è avviato il processo di valutazione del solo personale non dirigenziale amministrativo e tecnico, con esclusione dei ricercatori e tecnologi, attraverso la fase dell'assegnazione di obiettivi.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Nel 2012, l'Amministrazione ha definito insieme alle Organizzazioni sindacali un sistema di misurazione e valutazione dell'attività professionale svolta dal dipendente mediante la compilazione da parte del Dirigente di una scheda che riporti un giudizio di valutazione all'esito del quale verrà determinato il risultato finale che inciderà sulla remunerazione della produttività individuale.

In tal modo, l'attribuzione del trattamento accessorio legato alla produttività avviene mediante un riconoscimento differenziato degli incentivi legati alla performance. Ad oggi i contenuti di tale accordo non risultano modificati.

Relativamente allo svolgimento di indagini sul grado di condivisione del sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Dlgs 150/2009, l'Amministrazione ha provveduto nel corso del 2013 ad erogare a tutto il personale dell'Ente, sia a tempo determinato che indeterminato, il questionario predisposto dalla CIVIT utilizzando l'applicativo informatico *web Limesurvey* che assicura la riservatezza dei dati acquisiti in coerenza con le indicazioni della CIVIT.

La predetta indagine è pubblicata sul sito istituzionale al seguente link: <http://sito.entecra.it/portale/public/cv/RelazioneIndagineBenessere2013.pdf> nella sezione "Amministrazione trasparente".

E' intenzione dell'Ente ripetere l'indagine sul benessere organizzativo già svolta nel 2013 estendendola a tutto il personale, compreso quello ex INRAN ed ex Ense (enti accorpati al CRA).

Va, inoltre, sottolineato il costante impegno del CRA per migliorare il livello del benessere organizzativo del personale, anche attraverso la predisposizione di specifici obiettivi sia strategici che operativi volti a favorire il raggiungimento di determinati standard di benessere.

Inoltre, tra le diverse iniziative poste in essere nel corso del 2013 finalizzate alla promozione delle pari opportunità ed al benessere organizzativo, si registrano:

- l'adozione del Piano triennale di azioni positive, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 14 marzo 2013, su promozione della cultura di genere e di pari opportunità, conciliazione vita-lavoro, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane, salute e benessere organizzativo;
- l'adozione del Piano annuale di formazione, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 14 marzo 2013 ed elaborato all'esito dell'analisi dei fabbisogni formativi dell'Amministrazione centrale e delle Strutture di ricerca;
- l'adozione del Regolamento per il conferimento di strumenti formativi, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 14 marzo 2013;
- l'adozione del Regolamento per l'applicazione del telelavoro nel CRA, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 127 del 2 ottobre 2013;
- l'organizzazione di seminari destinati a tutto il personale su benessere organizzativo, bilancio di genere e pari opportunità.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il vigente Sistema di valutazione del CRA risulta in linea con il disposto normativo, sia in termini di proposizione degli obiettivi che in termini di attuazione da parte della dirigenza dell'Ente. Attualmente, nell'ottica di un maggiore snellimento dell'articolazione dei punteggi e delle fasi della valutazione, è in corso di predisposizione una revisione del Sistema.

L'OIV, inoltre, nel corso dell'intero ciclo della performance, sia nella fase del monitoraggio che in quella della valutazione in senso stretto, con il supporto della Struttura tecnica permanente ha interagito con la Direzione generale e con i Dirigenti dei Servizi, in un reciproco spirito di collaborazione e di apertura a processi innovativi in applicazione del d.lgs. n. 150/2009.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'OIV anche nell'anno 2013 si è avvalso del supporto della Struttura tecnica permanente, che ha svolto un'attività di ricognizione dei dati e della documentazione, necessari all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Va precisato, a riguardo, che tali informazioni sono state acquisite con metodo "empirico" senza l'ausilio di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi dei dati del quale l'Ente attualmente non è dotato. La mancanza di un software specifico ha comportato anche per il 2013 un notevole sforzo sia nel reperimento che nell'elaborazione dei dati.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Nel corso del 2013 gli strumenti di programmazione, quali il piano della performance o il sistema di misurazione e valutazione, potranno spiegare pienamente i loro effetti incidendo così sul processo di declinazione ed attuazione degli obiettivi.

Si segnala, in particolare, che gli esiti della valutazione hanno contribuito ad orientare l'organo di indirizzo politico-amministrativo in ordine all'opportunità o meno di rinnovare gli incarichi di direzione di alcune strutture di ricerca, in scadenza nel corrente anno.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Nel corso del 2013 si è cercato di implementare il ciclo della performance rendendo coerente la programmazione degli obiettivi con quella economico-finanziaria e di bilancio.

Il principale documento di programmazione per il 2013, quale la Direttiva di I livello di assegnazione degli obiettivi strategici al vertice amministrativo, infatti, è stato approvato contestualmente al bilancio di previsione 2013.

In particolare, il bilancio preventivo dell'Ente 2013, approvato a novembre del 2012, è stato impostato seguendo azioni di contenimento e razionalizzazione della spesa, connesse alle relative disposizioni legislative, alla progressiva riduzione del contributo di funzionamento erogato dal MIPAAF. Non va sottaciuto, inoltre, che tali misure sono state correlate all'avvenuto accorpamento dell'ex INRAN, che ha fortemente inciso sulla predisposizione del bilancio di previsione per l'anno in questione.

L'applicazione del sistema, rispetto all'anno precedente, ha coinvolto maggiormente il personale, con particolare riferimento a quello con qualifica dirigenziale, sia nella fase di elaborazione ed individuazione degli obiettivi che in quella di perseguimento degli stessi.

Tuttavia sussistono alcuni elementi che hanno inciso sul perfezionamento dell'intero ciclo della performance quali l'assenza di supporti informatici sia nella fase di pianificazione e controllo strategico che in quella del controllo di gestione.

Nonostante tale criticità, nel corso del 2013, si è dato avvio ad una fase di sperimentazione del Sistema di misurazione e valutazione a tutto il personale non dirigente assegnando obiettivi operativi e di ruolo anche a quest'ultimo.

Le aree strategiche e gli obiettivi previsti nella Direttiva generale sull'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2013 sono risultati pienamente coerenti con il quadro finanziario dell'Ente, con previsione di specifici obiettivi volti ad assicurare un consistente risparmio della spesa.

In particolare, nel corso del 2013 l'Ente ha continuato l'azione di revisione e riduzione della spesa e di riorganizzazione delle attività, anche della rete scientifica, già iniziata negli anni precedenti. Sono state individuate misure volte alla ristrutturazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi, i cui risultati positivi hanno rischiato di essere compromessi a seguito dell'accorpamento dell'ex INRAN, dal quale l'Ente ha ereditato un disavanzo certo di bilancio di circa 25.000.000,00 di Euro, che si è riusciti a ripianare quasi del tutto anche grazie ad importanti entrate straordinarie, al riaccertamento dei residui degli anni pregressi e all'adozione di una politica di contenimento dei costi.

E' stato oggetto di particolare considerazione il patrimonio immobiliare dell'Ente e la relativa finalizzazione reddituale, attraverso l'attivazione di specifiche procedure per l'alienazione di alcuni beni dell'Ente e la riduzione delle locazioni passive tale da prevedere un risparmio totale di € 1.374.936,39.

I dati resi disponibili dall'applicativo informatico utilizzato per la gestione contabile sono utilizzati, laddove possibile, per l'attività svolta dall'OIV.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come già precisato, l'Ente non è ancora dotato di un sistema informatico di supporto all'attività di pianificazione e di controllo strategico e di gestione.

Tuttavia, lo stesso si sta attivando per l'acquisizione di specifici *software* e dei relativi servizi di supporto.

4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ente nel corso del 2013 ha elaborato l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Il documento, definitivamente approvato il 6 febbraio 2014, è pubblicato sul sito web istituzionale al seguente link:

<http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/trasparenza/CRA-Programma-Trasparenza-2014-2016.pdf>.

Tale aggiornamento è avvenuto, tenendo conto delle disposizioni delle Leggi n. 190/2012 e n. 221/2012 nonché di quanto previsto dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 avente ad oggetto il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Nella redazione del Programma si è tenuto conto, inoltre, dei contenuti della delibera CIVIT (ora ANAC) n. 50/2013 e del coordinamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.

Il Programma per la trasparenza indica le principali azioni e le linee di intervento che il CRA intende seguire nell’arco del triennio 2014 - 2016 in tema di trasparenza, che costituisce un tema trasversale rispetto a tutte le attività dell’Ente, siano esse di natura strategica o istituzionale e che implica necessariamente la massima integrazione tra le diverse strutture interessate.

Anche per l’anno 2013 si è cercato di assicurare il collegamento tra Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, mediante l’assegnazione ai diversi livelli direzionali in cui si articola l’Ente di specifici obiettivi di trasparenza.

Inoltre, vanno prese in considerazione come iniziative poste in essere in merito, oltre al consueto assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione *“amministrazione trasparente”*, anche l’istituzione di un gruppo di lavoro di supporto al responsabile della trasparenza (Decreto direttoriale n. 131 del 20/02/2013) e l’organizzazione di uno specifico Corso di formazione *“Politica e amministrazione della spesa pubblica: controlli, trasparenza e lotta alla corruzione”*.

L’Ente si sta, poi, attivando al fine di realizzare la c.d. *“Giornata della trasparenza”*.

Relativamente allo stato di attuazione della trasparenza il CRA è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli *standard* definiti dalla CIVIT, in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito *web* dell’Ente ed al relativo aggiornamento. Al riguardo, questo OIV ha provveduto ad effettuare verifiche a campione anche consultando le informazioni pubblicate sul sito *web* dell’Ente. Si precisa, altresì, che l’OIV all’esito dei monitoraggi svolti nel corso dell’anno ha individuato nelle apposite griglie trasmesse all’A.N.AC. nei mesi di settembre e a dicembre 2013 i dati incompleti e/o mancanti.

E’ da segnalare che, nell’ottica di una necessaria integrazione tra performance, trasparenza ed anticorruzione ed in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, l’Ente ha provveduto alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, approvato con delibera n. 107 del 10-11 luglio 2013. Il Piano risulta pubblicato sul sito istituzionale nella sezione *“Amministrazione trasparente”* al seguente link:

http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/trasparenza/Piano_triennale_anticorruzione_2013_2015.pdf

5. Definizione e gestione di standard di qualità

In ordine a tale argomento, va sottolineato che il CRA in linea generale non eroga servizi in senso stretto ma svolge attività di ricerca. Pertanto l’erogazione di servizi, riconducibili al concetto di servizi pubblici, non può che avere una rilevanza decisamente residuale.

Il documento relativo agli Standard di qualità dei servizi, approvato con decreto del Commissario straordinario del 21 febbraio 2012, validato dall’OIV e inviato al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti per le valutazioni ed i contributi di competenza, contempla infatti attività minimali rispetto all’attività istituzionale di ricerca.

Va precisato in merito che, a seguito dell’accorpamento dell’ex INRAN, il CRA ha acquisito ulteriori competenze, quali ad esempio la certificazione delle sementi, che potrebbero determinare una revisione del citato documento.

In ordine alla gestione di eventuali reclami o *class action*, tenuto conto dell'esiguo numero di potenziali fruitori di dette attività, l'Ente non ha ritenuto necessario prevedere specifiche modalità organizzative a tal fine.

6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Anche nel corso del 2013, l'OIV nell'ambito dell'attività di valutazione e di controllo strategico ha effettuato il monitoraggio in ordine al funzionamento complessivo del sistema della valutazione.

In particolare, sono stati verificati la congruenza e gli eventuali scostamenti tra le missioni affidate, gli obiettivi operativi individuati e le scelte effettuate. L'attività di monitoraggio è stata svolta avvalendosi di apposite schede e della relativa documentazione di supporto, nelle quali i titolari delle unità organizzative hanno riportato, per ciascun obiettivo loro assegnato, l'attività svolta, il grado ed i tempi di realizzazione dell'indicatore.

In particolare l'attività dell'OIV è consistita, tra l'altro, in numerose sedute collegiali svoltesi nel periodo da aprile a giugno 2013, oltre che in un costante contatto informale con la struttura di supporto che si occupa anche delle tenuta di un apposito repertorio di atti e verbali inerenti all'attività collegiale.

L'OIV ha svolto l'attività di valutazione, seguendo una metodologia tale da assicurare la massima trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto della legge e delle risultanze delle summenzionate schede di misurazione.

7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

L'OIV, al fine di assicurare continuità con il lavoro svolto negli anni precedenti, intende proseguire nella funzione di supporto nella programmazione di livello amministrativo-gestionale e nella articolazione della stessa in obiettivi strategici che si possano tradurre in obiettivi operativi, che presentino indicatori e target misurabili, valori attesi, tempistiche di attuazione definiti.

Va sottolineato che nel 2013 la programmazione degli obiettivi è coincisa con la programmazione finanziaria, in ragione dell'approvazione contestuale del bilancio di previsione 2013 e dell'individuazione degli obiettivi strategici da perseguire nello stesso anno. Nel corso del 2013, inoltre, vi è stata l'estensione del processo di valutazione a tutto il personale anche non dirigenziale attraverso una prima fase di condivisione degli obiettivi.