



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

**Ciclo della performance 2022 ed avvio 2023**

**Relazione redatta dall'OIV monocratico, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, art. 14, c. 4, lett. a**

## **INDICE**

- 1. Oggetto e finalità della Relazione**
- 2. Contesto di riferimento**
- 3. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**
- 4. Professionalità ed infrastrutture di supporto**
- 5. Architettura e processo di attuazione del complessivo sistema**
- 6. Performance organizzativa e individuale**
- 7. Trasparenza ed Integrità**

## 1. Oggetto e finalità della Relazione

La presente Relazione si pone la finalità di illustrare le principali caratteristiche del sistema di misurazione e valutazione della performance (da ora in avanti sinteticamente indicato come SMVP) adottato dal CREF – Centro Ricerche Enrico Fermi, con particolare riferimento al ciclo della performance per l'anno 2022 ed all'avvio del ciclo per l'anno corrente.

Premettendo che il mandato dello scrivente OIV ha avuto inizio a partire dal 10/02/2023, le valutazioni ed i riferimenti descritti nei paragrafi che seguono, si basano sui dati ed informazioni acquisite durante incontro avvenuto in sede nel mese di marzo 2023, nonché sulla lettura ed analisi della documentazione prodotta dal CREF su richiesta dell'OIV e disponibile sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

La relazione è redatta in conformità con le prescrizioni normative emanate dai vari organi competenti, che nel caso di specie sono riconducibili, tra gli altri, al Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Autorità Nazionale Anti-Corruzione ed all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca. Il SMVP in vigore è tuttavia frutto di un necessario processo di adattamento e semplificazione delle disposizioni normative, tenuto conto delle caratteristiche peculiari del CREF, tra le quali si ritiene opportuno sottolineare le seguenti:

- il CREF si configura come Ente Pubblico di Ricerca;
- il numero dei dipendenti al 31/12/2022 è inferiore a 50 (e non ha mai superato tale soglia dalla data della sua costituzione);
- una parte dei dipendenti del CREF è formata da ricercatori e tecnologi, dedicati esclusivamente ad attività di ricerca, per legge escluse dalla considerazione del SMVP (D. Lgs 150/2009, art. 74 c. 4).

La presente relazione non si pone il fine di descrivere le particolarità del SMVP in vigore (a cui si rinvia agli appositi documenti redatti dal CREF e disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web), ma di illustrarne i processi attuativi e le eventuali opportunità di miglioramento progressivo.

In linea con quanto sopra, si procede dunque a fornire nei successivi paragrafi una sintesi del contesto di riferimento osservato, delle modalità di rilevazione dell'OIV e degli elementi strumentali alle attività di controllo, concentrando l'analisi sui seguenti ambiti gestionali:

- architettura e processo di attuazione del complessivo sistema di gestione delle performance e di rendicontazione;
- modalità di gestione della performance organizzativa;
- modalità di gestione del sistema delle performance individuale e correlata incentivazione del personale;
- sistema di gestione della trasparenza e dell'integrità.

Al termine di ciascun paragrafo sono eventualmente indicati i possibili spazi di miglioramento. Vale la pena precisare che tali suggerimenti sono sempre oggetto di condivisione con gli interlocutori aziendali, con i quali sono state altresì valutate le eventuali iniziative di implementazione.

## 2. Contesto di riferimento

Il Museo storico della fisica e Centro studi e ricerche Enrico Fermi (Centro Ricerche Enrico Fermi-CREF) è un Ente Pubblico Nazionale di Ricerca (EPR), istituito con L. 62 del 1999. Con il successivo decreto 5 gennaio 2000, n. 59, è stato adottato il regolamento interministeriale recante l'istituzione del Museo della Fisica e Centro di Studi e Ricerche "E. Fermi", in Roma. Il CREF è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca (Statuto, art. 1, c. 2).

Il CREF persegue la missione di centro studi e ricerche nel campo della fisica, promuovendo e sviluppando la ricerca scientifica, con obiettivi di eccellenza finalizzati all'ampliamento delle conoscenze e a originali applicazioni interdisciplinari, e favorendo un'ampia e mirata disseminazione della cultura scientifica. Allo stesso

tempo il Centro Fermi svolge l'Attività di Museo Storico della Fisica, con l'obiettivo di diffondere e conservare la memoria di Enrico Fermi che con il suo gruppo di ricercatori ottenne risultati scientifici di straordinario impatto per la cultura e la società moderna. L'idea alla base dell'istituzione del CREF è stata quella di riportare la famosa "palazzina" di Via Panisperna a un utilizzo scientifico che onorasse la memoria di Enrico Fermi e del suo gruppo dei "ragazzi di via Panisperna" che, con le loro fondamentali scoperte, hanno dato un contributo cruciale alla fisica moderna. Gli obiettivi strategici del CREF sono sintetizzabili nei seguenti punti (Statuto art. 2):

- promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel campo della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;
- promuovere e realizzare progetti interdisciplinari;
- promuovere la formazione e la crescita professionale di ricercatori di grande talento, su temi scientifici d'avanguardia, con particolare riferimento alle problematiche interdisciplinari;
- portare la scienza nel cuore dei giovani, coinvolgendo studenti e docenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie nella realizzazione di esperimenti di notevole valore scientifico;
- consentire ai ricercatori che operano presso il Centro Fermi di utilizzare la più avanzata strumentazione e messa a disposizione dai soggetti convenzionati, i quali concorrono, altresì, a fornire l'assistenza tecnica e il supporto scientifico per lo svolgimento delle ricerche;
- promuovere e diffondere la conoscenza della storia della fisica, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;
- tutelare la memoria storica del Complesso Monumentale di via Panisperna;
- promuovere la diffusione della cultura scientifica attraverso attività museali comprendenti anche l'organizzazione di mostre scientifiche temporanee o permanenti;
- promuovere l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca.

I punti fondamentali caratterizzanti la mission del CREF ispirano in modo significativo i tratti essenziali del SMVP, nonché i sistemi in essere a garanzia della trasparenza ed integrità della propria azione.

### **3. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

L'OIV, stanti le proprie finalità di analisi e tenuto conto del recente inizio del mandato, con il fondamentale supporto del Direttore Amministrativo, ha iniziato a prestare attenzione al modello organizzativo dell'Ente ed alla correlata architettura delle responsabilità, sia gestionali che professionali.

Con specifico riferimento al periodo in esame, l'OIV ha intrattenuto un primo incontro conoscitivo con il Direttore Amministrativo e con alcune delle figure organizzative di CREF durante il quale è stato possibile acquisire informazioni sull'Ente, sulla sua struttura organizzativa, nonché sulla struttura e funzionamento del SMVP. Durante il medesimo incontro è stata inoltre acquisita tutta la documentazione utile all'analisi delle attività tramite cui si procede a verificare il grado di conseguimento delle performance organizzative.

Dalle informazioni raccolte l'OIV ritiene che possa essere opportuno organizzare incontri con i responsabili CREF con cadenza trimestrale, sia direttamente presso la sede dell'Ente, sia attraverso strumenti di comunicazione online che consentano l'interazione e scambi di documenti con i referenti dell'Ente.

Al fine di coordinare le attività dell'OIV con le attività e le scadenze previste dal SMVP dell'ente si riporta di seguito una sintesi grafica esemplificativa, che permette di apprezzare lo sviluppo temporale delle attività di pianificazione/programmazione, monitoraggio e rendicontazione.

Attività		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Performance Strategica	<b>CREF:</b> Approvazione piano integrato performance, trasparenza e anticorruzione, comprensivo degli obiettivi assegnati.												
	<b>OIV:</b> Monitoraggio Pianificazione strategica e conseguente definizione e assegnazione obiettivi operativi e Valutazione fabbisogni di aggiornamento SMVP												
Performance Organizzativa ed Individuale	<b>CREF:</b> Comunicazione degli obiettivi organizzativi e individuali da parte del DA												
	<b>CREF:</b> Rendicontazione obiettivi anno n-1												
	<b>OIV:</b> Verifiche performance organizzative												
	<b>OIV:</b> Relazione funzionamento complessivo SMVP, trasparenza e integrità assegnazione obiettivi individuali												
	Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione (secondo i termini definiti da delibera ANAC)												
	<b>CREF:</b> Approvazione relazione annuale performance												
	<b>OIV:</b> Validazione relazione annuale performance												
	<b>CREF:</b> Eventuale modifica obiettivi organizzativi e individuali												
	<b>OIV:</b> Monitoraggio performance individuali e premialità												
	<b>OIV:</b> Valutazione annuale incarichi di dirigenza												

Nell'organizzazione della propria attività l'OIV si attiene fedelmente alle previsioni normative applicabili alla realtà specifica del CREF. Ai fini delle proprie attività di monitoraggio e verifica, l'OIV, avrà la possibilità di interagire con gli organi direttivi, ed in particolare con il Direttore Amministrativo. L'OIV potrà inoltre interagire con i soggetti direttamente interessati dalle valutazioni ove necessario. Il SMVP viene gestito essenzialmente su base documentale; tenuto conto della ridotta complessità della struttura organizzativa e del limitato numero dei soggetti effettivamente coinvolti, si ritiene che tale modalità possa essere adeguata a consentire un efficiente ed efficace funzionamento.

#### 4. Professionalità ed infrastrutture di supporto

L'OIV può contare sul supporto del Direttore Amministrativo, e dei suoi collaboratori. Vale la pena sottolineare che allo stato attuale la struttura amministrativa è composta dal Direttore Amministrativo e da un organico di 6 unità operanti nei seguenti tre uffici: ufficio personale; ufficio contabilità; ufficio affari generali. Le ridotte dimensioni della struttura facilitano quindi il rapporto diretto ed una tempestiva risposta ad eventuali richieste di dati, informazioni ed eventuale documentazione da parte dell'OIV.

Le figure professionali coinvolte nelle attività legate al funzionamento del SMVP a supporto dell'OIV hanno mostrato adeguata professionalità e competenza, anche per quanto riguarda le attività più strettamente funzionali all'operato dell'OIV, nonché rispetto alle finalità richieste dalla normativa di riferimento ed alle esigenze informative avanzate dall'Organismo.

La positiva interazione sin qui riscontrata dovrebbe permettere in prospettiva di rispettare i tempi prestabiliti per il completamento delle attività ordinarie di funzionamento e monitoraggio del SMVP, oltre a momenti di riflessione sulle opportunità di introdurre sviluppi o miglioramenti agli stessi strumenti di programmazione e controllo da sottoporre all'attenzione della Direzione.

All'OIV è stata fornita tutta la documentazione ed il supporto necessario per valutare i contenuti di dettaglio della programmazione e controllo di livello organizzativo ed individuale, attraverso l'accesso alla documentazione prodotta dall'ente (con particolare riferimento al Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza), dalla cui analisi è stato possibile acquisire conoscenza in merito ai seguenti punti:

- Obiettivi strategici, declinati rispetto ai seguenti ambiti: attività di ricerca; diffusione cultura scientifica; organizzazione e funzionamento;
- Obiettivi operativi, articolati rispetto ai tre ambiti di cui al punto precedente e puntualmente articolati in indicatori, e target attesi. Il piano esplicita, inoltre, il peso con cui ogni singolo indicatore concorre alla valutazione della performance organizzativa.
- Obiettivi di performance individuale, stabiliti per le seguenti figure: responsabile ufficio contabilità; responsabile ufficio personale; dipendenti dell'area tecnica/amministrativa e servizi generali. Ove possibile gli obiettivi sono quantificati per mezzo di indicatori o rappresentati per mezzo di descrittori che permettono di valutarne il grado di conseguimento.

## 5. Architettura e processo di attuazione del complessivo sistema

Secondo quanto emerso dall'analisi dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance 2022, il SMVP di CREF prevede una esplicita assegnazione di obiettivi alla Struttura Amministrativa, ovvero al Direttore Amministrativo ed alle tre unità organizzative ad esso subordinate. Ciò premesso, il ciclo di gestione della performance 2022 appare completo, sebbene emergano elementi di discontinuità con riferimento ai cicli precedenti, probabilmente conseguenza degli avvicendamenti nei ruoli apicali degli ultimi anni. La stabilità che al momento si percepisce sul piano organizzativo è la premessa per proseguire nel futuro, garantendo una completa e puntuale attuazione del SMVP, auspicando il coinvolgimento di tutti i componenti dell'organizzazione sia delle fasi di programmazione (organizzativa ed individuale) che delle procedure di monitoraggio.

Il SMVP del CREF, è integrato con il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), applicato in un'ottica funzionale al miglioramento organizzativo e gestionale, oltre che nella specifica azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Da sottolineare che il rispetto delle prescrizioni è considerato anche con riferimento alla valutazione dell'incarico dei relativi dirigenti, sebbene in una formulazione molto sintetica.

Infine, come risultante dalla sezione *Amministrazione Trasparente* del sito web aziendale, il CREF ha provveduto alla predisposizione e pubblicazione della documentazione richiesta dalla normativa nazionale di riferimento.

## 6. Performance organizzativa e individuale

Come già rilevato al precedente paragrafo, il ciclo della performance per l'anno 2022 è stato gestito in maniera completa e rispettosa delle tempistiche. Il Piano triennale delle performance 2022-24 prevede una chiara assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali, sebbene si evincano delle opportunità di miglioramento descritte in calce al presente paragrafo.

La cadenza di monitoraggio degli obiettivi è annuale, non sono al momento in atto attività di verifica infrannuale. Gli strumenti informativi di supporto ai processi relativi al SMVP sono essenzialmente di natura documentale, ciononostante risultano adeguati alle ridotte dimensioni della struttura organizzativa

Gli obiettivi organizzativi ed individuali sono coerenti con la mission e le linee strategiche del CREF ed ove possibile risultano tradotti in coerenti indicatori di performance che agevolano le attività di monitoraggio.

Il ciclo della performance relativo al corrente anno (2023), risulta in corso di avvio. Dalla discussione con i referenti aziendali è emerso che gli obiettivi in corso di assegnazione dovrebbero risultare coerenti rispetto agli obiettivi strategici di CREF.

### *Diretrici di sviluppo e miglioramento*

*Il SMVP approvato con delibera n. 106/2021, prevede al paragrafo 3.5 che le seguenti figure siano ricomprese tra i soggetti valutati, con distinzione di ruolo e livello contrattuale:*

- *personale apicale Tecnico/Amministrativo valutato: Direttore Amministrativo.*
- *personale apicale Scientifico valutato: Direttore Scientifico; Direttore del Museo.*
- *personale non apicale: personale livello (I-III) e personale livello (IV-VIII).*

*Tuttavia, nel piano della performance relativo al triennio 2022-2024 il Direttore Scientifico ed il Direttore del Museo risultano esclusi da una esplicita assegnazione di obiettivi per le aree di loro competenza. Al contrario gli obiettivi riconducibili all'ambito della ricerca e della diffusione della cultura scientifica sono inclusi tra gli obiettivi assegnati al Direttore Amministrativo.*

*Si ritiene opportuno, pertanto, incoraggiare una riflessione sulla possibilità di includere le figure apicali del Direttore Scientifico e del Direttore del Museo nel processo di pianificazione e conseguente assegnazione di obiettivi, coerentemente con quanto dichiarato nel SMVP. Si raccomanda inoltre che l'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali segua delle logiche di coerenza e completezza rispetto alle responsabilità ed al livello di autonomia di ciascuna unità organizzativa.*

*Al fine di favorire un più elevato coinvolgimento di tutta l'organizzazione nelle attività inerenti il funzionamento del SMVP potrebbe essere opportuno incoraggiare un aumento della frequenza nel monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi. A tal fine nel calendario della attività che l'OIV prevede di realizzare a partire dal corrente ciclo della performance, si propone di verificare il raggiungimento degli obiettivi con cadenza trimestrale.*

## 7. Trasparenza ed Integrità

Come già richiamato in precedenza, e tenuto conto delle caratteristiche e della dimensione organizzativa del CREF le procedure ed i sistemi di gestione della trasparenza e del rischio corruttivo appaiono adeguate. In particolare, si rileva quanto segue:

- Il PTPC è correttamente redatto e sono evidenziate le aree di rischio, il livello di rischio e le procedure di prevenzione;
- Esiste un diffuso coinvolgimento di tutti i dipendenti.

In relazione ai previsti standard di accessibilità della sezione "Amministrazione trasparente", non si riscontrano criticità. In particolare, tenuto conto delle informazioni messe a disposizione dell'OIV ed in base a quanto risultante dai test effettuati dallo stesso Organismo, non risultano attivi filtri o accorgimenti tecnici di altra natura volti a limitare la possibilità di effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", anche per mezzo di motori di ricerca.

### *Diretrici di sviluppo e miglioramento*

*Al fine di esaltare il grado di "integrazione" tra Piano della performance e Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza potrebbe essere opportuno migliorare la formulazione degli obiettivi di adempimento degli obblighi in materia di contabilità pubblica, anticorruzione e trasparenza, che al momento si ritiene siano formulati in maniera molto sintetica. A tale riguardo potrebbe essere possibile introdurre una soglia minima di adempimento o un maggior livello di dettaglio, al fine di favorire il monitoraggio e la rendicontazione.*

30/04/2023

OIV monocratico  
Prof. Nicola Castellano

