

RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

DEL

CONSIGLIO PER LA RICERCA E L'ANALISI DELL'ECONOMIA AGRARIA

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 2014

Renato Ruffini

Sergio Gasparri

Stefano Gagliarducci

INDICE

| | |
|---|---------------|
| 1. Presentazione | pag. 3 |
| 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione..... | 3 |
| 2.1 Performance organizzativa..... | 3 |
| 2.1.1.. Definizione di obiettivi, indicatori e target | 3 |
| 2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa..... | 5 |
| 2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa | 5 |
| 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 | 6 |
| 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale | 7 |
| 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) | 7 |
| 2.4 Infrastruttura di supporto | 7 |
| 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 | 9 |
| 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 | 9 |
| 6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV..... | 10 |
| 7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione..... | 10 |

1. Presentazione

Nell'anno 2014 il CRA ha proseguito nelle attività di riorganizzazione conseguenti al trasferimento all'Ente delle risorse umane, strumentali e finanziarie dell'ex INRAN connesse all'accorpamento del medesimo, avvenuto con l'entrata in vigore dell'art. 12 del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012.

In particolare, la gran parte degli obiettivi strategici assegnati dall'organo di indirizzo politico-amministrativo al Direttore generale f.f. nell'anno 2014 sono apparsi funzionali al processo di riorganizzazione dell'Ente necessariamente collegato al predetto accorpamento.

Si sottolinea, inoltre, che in linea con quanto disposto dalla Legge di stabilità 2014 e dal relativo "Collegato agricoltura", che ha previsto, all'art. 7, la delega al Governo per il "riordino, la soppressione e la riduzione degli enti vigilati dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali in un percorso di costante sviluppo e razionalizzazione dell'attività di ricerca, il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 70 del 10 giugno 2014 ha approvato il Piano di riorganizzazione e razionalizzazione della rete e delle articolazioni territoriali ai sensi del D. Lgs. 454/1999. Nello specifico, si tratta di un documento nel quale è prevista la razionalizzazione e riduzione delle Strutture, anche periferiche, del CRA con un'evidente previsione di riduzione del numero delle Strutture di ricerca ed un risparmio relativo sia ai costi del personale che a quelli di funzionamento.

Occorre, inoltre, precisare che a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, comma 381 della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), il Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in agricoltura ha incorporato l'Istituto nazionale di economia agraria (INEA), assumendo la denominazione di Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria e subentrando nei rapporti giuridici attivi e passivi dell'INEA, ivi inclusi i compiti e le funzioni ad esso attribuiti dalle disposizioni vigenti. La medesima disposizione ha altresì disposto il commissariamento dell'Ente.

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 per l'anno in questione, coerenti con i requisiti metodologici di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009 e alla delibera CIVIT n. 89/2010, sono funzionali al percorso in essere presso l'Ente volto a favorire il potenziamento scientifico e lo sviluppo dell'attività di ricerca.

In particolare, il processo di programmazione delle performance per l'anno 2014, pur in linea con le aree strategiche e le attività già individuate nella programmazione rappresentata nei Piani della *performance* a valenza triennale approvati negli anni precedenti, ha dovuto tener conto nell'elaborazione degli obiettivi, in particolare in quelli a valenza strategica, degli effetti che i summenzionati interventi legislativi hanno prodotto sul nuovo assetto organizzativo del CRA.

Gli obiettivi assegnati a ciascuno nei diversi livelli della scala gerarchica 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 sviluppa attraverso:

- **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, sia operativa che di ruolo.

In particolare, l'insieme delle attività del CRA si può definire di ordinarietà, intesa nel senso di stretto supporto all'attività di ricerca, dall'altro di attività più specifiche da ricondursi alle peculiarità della ricerca stessa.

A tali attività individuate, come stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, nel Piano della Performance corrispondono gli obiettivi operativi da perseguire con conseguente risultato da raggiungere. Ciascun obiettivo operativo viene, dunque, declinato in attività programmate e misurato attraverso indicatori e target. Va precisato, altresì, che alcuni obiettivi operativi presentano il carattere della trasversalità: le attività collegate all'obiettivo sono svolte da più uffici, ciascuno dei quali, per quanto di competenza, concorre alla realizzazione dello stesso.

Anche per il 2014 il processo di individuazione degli obiettivi strategici, prima, e di quelli operativi, poi, si è sviluppato seguendo una logica *bottom-up*: in esso sono stati coinvolti, ai diversi livelli, i titolari delle unità organizzative interessate e si è tenuto conto dei principali *stakeholders* (comunità scientifica, operatori del settore ecc.). In particolare, il processo metodologico è stato supervisionato dall'OIV attraverso riunioni operative con i vertici amministrativi dell'Ente.

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

- *Eccellenza nella Ricerca*
- *Innovazione organizzativa*

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: Eccellenza nella Ricerca;*
 - Rafforzare il ruolo del CRA nel sistema della ricerca in agricoltura
 - Razionalizzare le risorse disponibili aumentando al contempo la competitività del CRA nel sistema della ricerca in agricoltura
- *Seconda Area: Innovazione organizzativa*
 - Razionalizzare le risorse disponibili realizzando al contempo la valorizzazione scientifico-economica delle aziende;
 - Conseguire maggiori livelli di funzionalità in coerenza con la *mission* istituzionale dell'Ente;
 - Migliorare il livello di trasparenza e integrità favorendo un clima organizzativo sereno

Anche per l'anno 2014 le fasi di programmazione delle attività si sono svolte tenendo conto delle principali disposizioni normative in merito nonché di quelle che regolamentano l'organizzazione ed il funzionamento del CRA, che delineano un percorso di programmazione articolato in più momenti di confronto e condivisione con i principali referenti interni ed esterni in ogni fase della stessa.

L'attività di programmazione non può non tener conto, nelle varie fasi, della peculiarità delle attività di ricerca e sperimentazione, per il cui svolgimento spesso ci si avvale anche di professionalità e strumenti presenti nelle diverse Strutture periferiche dell'Ente dislocate sull'intero territorio nazionale. Attraverso queste ultime avviene il raccordo con gli stakeholder esterni, quali istituzioni pubbliche, associazioni di imprese/cittadini, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del

territorio, organizzazioni di ricerca pubblica e privata. Relativamente a questi ultimi va precisato che, in regione della diversità che contraddistingue ciascuno stakeholder, vengono utilizzati 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 viene svolta considerando, tra l'altro, la performance delle unità organizzative in cui si articola l'Ente e, in particolare, le attività gestionali ed amministrative svolte. A tale riguardo si precisa che i dati utili a svolgere il monitoraggio vengono individuati avvalendosi di 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.

Nell'ottica dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione, si segnala che nel corso del 2014 è stato avviato il percorso di condivisione degli obiettivi operativi e di ruolo con tutto il personale dell'Ente,

finalizzato non solo all'attuazione del percorso di valutazione ma anche alla piena conoscenza e partecipazione dei dipendenti alle attività dell'Ente.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2014, in continuità con quanto effettuato nell'anno precedente, il CRA ha assegnato obiettivi, sia operativi che di ruolo, ai diversi livelli della catena operativa: ai dirigenti, ai direttori delle Strutture di ricerca, nonché a tutto il personale, sia amministrativo che tecnico, con qualifica non dirigenziale. L'assegnazione a ciascun Dirigente/Direttore di Struttura è avvenuta con l'adozione del Piano della Performance, effettuata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 38 del 18 marzo 2014, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera a) del D.lgs n.150/2009. Successivamente all'adozione del citato Piano, il responsabile di ciascuna 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 corso del 2014 si è svolta una fase di verifica intermedia dell'andamento della performance mediante specifici colloqui individuali, che si sono tenuti, ai diversi livelli, tra valutatori e valutati. In particolare sono state effettuate specifiche riunioni, nelle quali si è fatto ricorso al supporto di specifiche schede appositamente predisposte a tal fine. In particolare nel mese di settembre si è svolta una specifica riunione, alla quale hanno preso parte i Dirigenti dell'Amministrazione centrale e, in videoconferenza, il Dirigente del Servizio di supporto alla certificazione con sede in Milano, il Direttore generale f.f., il Dirigente Generale della Direzione attività scientifiche. Nel corso dei colloqui individuali svolti con i singoli dirigenti, ai diversi livelli, è stato analizzato l'andamento delle attività in itinere ed in alcuni casi si è proceduto a rimodulare alcuni obiettivi o gli indicatori ed i target. Tali modifiche sono state effettuate, avvalendosi del supporto tecnico dell'Organismo Indipendente di valutazione, che ha partecipato alla predetta riunione.

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.

La struttura di supporto tecnico all'OIV ha provveduto ad acquisire 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.

Ad oggi il processo di misurazione e valutazione è in fase di conclusione 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 2014, come già accennato in precedenza, 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. Ad oggi i contenuti di tale accordo sono in fase di modifica.

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 INEA (enti accorpati al CRA), non appena le difficoltà organizzative legate al nuovo processo di riorganizzazione in corso lo consentiranno.

Va, inoltre, sottolineato il costante impegno del CRA per migliorare il livello del benessere organizzativo del personale.

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 degli stessi da parte della dirigenza dell'Ente. Nel corso del 2014 è stata sottoposta all'OIV da parte del Servizio competente una proposta di modifica del Sistema di misurazione e valutazione, in una prospettiva di maggiore semplificazione dei meccanismi di valutazione, sia per quanto concerne l'articolazione dei punteggi che nella parte relativa alle fasi della valutazione.

L'OIV, inoltre, nel corso dell'intero ciclo della performance, come già avvenuto negli anni precedenti, con il supporto della Struttura tecnica permanente ha interagito con la Direzione generale e con i Dirigenti dei Servizi, sia nella fase del monitoraggio che in quella della valutazione in senso stretto, in coerenza con l'applicazione dei principi di cui al D.Lgs. n.150/2009

2.4 Infrastruttura di supporto

L'attività dell'OIV nell'anno 2014 si è svolta con il supporto della Struttura tecnica permanente per la ricognizione dei dati e della documentazione funzionali allo svolgimento dell'attività di monitoraggio e di misurazione delle performance svolte, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009. Al riguardo va ribadito quanto già rilevato negli anni precedenti: le informazioni vengono acquisite prevalentemente con metodo "empirico" senza l'ausilio di un sistema informatico volto a consentire la raccolta e l'analisi dei dati.

La mancanza di un software specifico ha comportato anche per il 2014 un notevole sforzo sia nel reperimento che nell'elaborazione dei dati.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Va precisato in merito che i risultati dell'applicazione degli strumenti di programmazione, quali il piano della performance o il sistema di misurazione e valutazione, avrebbero potuto produrre i loro effetti influenzando sul processo di declinazione ed attuazione degli obiettivi nell'anno in corso, nell'ottica della continuità e del miglioramento delle linee strategiche delineate con i citati strumenti di programmazione.

Tuttavia, come già precisato precedentemente, con l'entrata in vigore dell'art. 1, comma 381 della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), il CRA ha incorporato l'Istituto nazionale di economia agraria (INEA) nel Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA). La sostituzione del vertice politico-amministrativo dell'Ente e l'attività di riorganizzazione richiesta dalla legge disponendone il commissariamento. Appare evidente, dunque, che l'attività di programmazione e delineazione degli obiettivi nell'anno 2015, attualmente in essere, non potrà che essere attuata alla luce della nuova organizzazione connessa all'entrata in vigore del predetto intervento legislativo.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Nel corso del 2014 si è cercato di implementare il ciclo della performance rendendo coerente la programmazione degli obiettivi con quella economico-finanziaria e di bilancio, in linea con quanto avvenuto negli anni precedenti in cui si è cercato di assicurare il coordinamento tra l'assegnazione degli obiettivi strategici e l'approvazione del bilancio di previsione.

A titolo di esempio si può citare lo specifico collegamento tra l'obiettivo strategico relativo alla programmazione triennale di fabbisogno del personale e specifiche risorse di bilancio destinate alla sua attuazione.

Il bilancio preventivo dell'Ente relativo all'anno 2014, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 159 del 4 dicembre 2013, è stato predisposto tenendo conto delle costanti esigenze di razionalizzazione della spesa correlate alle riduzioni del contributo di funzionamento erogato dal MIPAAF.

Al riguardo va altresì precisato che, come già avvenuto nell'anno precedente, le misure adottate nel citato bilancio hanno dovuto tener conto degli effetti che l'accorpamento dell'ex INRAN ha continuato a produrre sul CRA.

In particolare, nel corso del 2014 l'Ente ha proseguito nelle azioni di revisione e riduzione della spesa nonché di riorganizzazione delle attività, anche della rete scientifica, prevedendo degli obiettivi specifici volti a favorire la ristrutturazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi, nonché a rivedere l'assetto della rete aziendale. Tali esigenze di miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente sono apparse ancora più rilevanti successivamente all'accorpamento dell'ex INRAN, il cui disavanzo, come già evidenziato anche nella relazione dello scorso anno, il CRA si è dovuto fare carico di ripianare anche attraverso una ferrea politica di contenimento dei costi.

Si è inoltre posta particolare attenzione nel corso del 2014 alla valorizzazione del patrimonio immobiliare. Il CRA dispone di un patrimonio piuttosto consistente, eterogeneo e ubicato su tutto il territorio nazionale, rispetto al quale, nell'ultimo biennio, l'Amministrazione ha compiuto uno sforzo considerevole per mettere a punto un progetto valido di razionalizzazione e valorizzazione. In tale ottica è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 65 dell'8 maggio 2014 un Piano stralcio di valorizzazione del

patrimonio immobiliare e sono state adottate diverse misure finalizzate ad una riduzione dei costi di gestione anche attraverso la eliminazione di molte delle spese sostenute per le locazioni passive.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Relativamente a tale punto, vale sottolineare che la mancanza di un sistema informatico di supporto all'attività di pianificazione e di controllo costituisce un evidente limite nelle attività sia di reperimento dei dati che di elaborazione degli stessi.

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

Con delibera del Consiglio di amministrazione n.2 del 6 febbraio 2014 è stato approvato l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link:

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

Nel corso del 2014 si è proceduto a dare attuazione agli adempimenti previsti in tema di pubblicazione dei dati, secondo quanto stabilito nel Programma per la trasparenza e l'integrità nonché nel D.lgs. n.33/2013. Si è proceduto, infatti, all'integrazione dei dati già pubblicati nonché alla riorganizzazione di quelli già esistenti nella sezione Amministrazione Trasparente, come da prescrizioni del citato Decreto legislativo n. 33/2013.

Relativamente agli obblighi di pubblicazione, infatti, questo OIV ha provveduto ad effettuare verifiche a campione, controllando le informazioni pubblicate sul sito web dell'Ente in coerenza con le istruzioni fornite nella delibera ANAC n.148 del 3 dicembre 2014 ed interagendo con il Responsabile per la trasparenza. Si precisa, altresì, che all'esito dei monitoraggi svolti e da un raffronto con i dati pubblicati negli anni scorsi si è potuto constatare un notevole sforzo da parte dell'Ente nell'adempiere a tutti gli obblighi previsti dal D.lgs. n.33/2013.

Anche per l'anno 2014 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.

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 all'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 che è stato adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 158 del 18 dicembre 2014.

Il Piano è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link:

http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/trasparenza/Piano_triennale_di_prevenzione_della_corruzione_2014_2016.pdf

E' stato inoltre adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del CRA, emanato in base al DPR n. 62/2013 e approvato con Decreto presidenziale n. 332 del 23 luglio 2014.

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.

Tuttavia, come già precisato nelle precedenti relazioni, il CRA con decreto del Commissario straordinario del 21 febbraio 2012 ha approvato il documento relativo agli Standard di qualità dei servizi, validato dall'OIV e inviato al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti per le valutazioni ed i contributi di competenza, nel quale sono descritte le attività ulteriori rispetto all'attività istituzionale di ricerca.

A tale riguardo va evidenziato che, con l'accorpamento dell'ex INRAN, il CRA ha acquisito ulteriori competenze, quali ad esempio la certificazione e l'analisi delle sementi. L'Amministrazione pertanto, al fine di procedere ad una revisione del citato documento, ha effettuato una ricognizione degli ulteriori servizi resi ai terzi che è stata sottoposta anche all'analisi dell'OIV nel mese di dicembre 2014.

Relativamente alla gestione di eventuali reclami o *class action*, vale precisare che rispetto al documento degli Standard di qualità dei servizi pubblici del CRA, anche per l'anno 2014, tenuto conto dell'esiguo numero di potenziali fruitori di dette attività, l'Ente non ha ritenuto necessario adottare specifiche modalità organizzative a tale scopo.

6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso del 2014, l'OIV nell'ambito dell'attività di valutazione e di controllo strategico ha svolto il monitoraggio in ordine al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, in adempimento della norma in materia.

In particolare, è stata verificata 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 utilizzando apposite schede e la documentazione di supporto, attraverso le quali i titolari delle unità organizzative hanno relazionato, per ciascun obiettivo loro assegnato, l'attività svolta, il grado ed i tempi di realizzazione dell'indicatore.

L'attività dell'OIV si è articolata in numerose sedute collegiali svoltesi nel periodo da marzo ad aprile 2014, nonché in un costante contatto informale con la struttura di supporto che si occupa anche di tenere un apposito repertorio di atti e verbali inerenti all'attività collegiale.

L'attività di misurazione e valutazione è stata svolta seguendo una metodologia tale da assicurare la massima trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto della legge e delle risultanze delle summenzionate schede di misurazione. In coerenza con le prescrizioni normative l'OIV ha supportato la dirigenza nell'attività di valutazione, che si è svolta nel rispetto delle relative procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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.

Non va sottaciuta la difficoltà per l'Ente di assicurare continuità all'attività di programmazione, tenuto conto che – come evidenziato in precedenza - a distanza di pochi anni il CRA è stato oggetto di provvedimenti legislativi, che hanno previsto l'incorporazione di altri due Enti di ricerca.

Tali disposizioni hanno, infatti, inciso proprio sull'attività di programmazione, che necessariamente è stata rimodulata in ragione dei nuovi assetti organizzativi e finanziari che si sono venuti a creare per l'effetto dell'entrata in vigore delle citate norme.