

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 2015

7 Aprile 2016

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.....	3
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	6
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	7
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	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	10
6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	10
7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.....	10

1. Presentazione

Nell'anno 2015 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, (CREA) 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.

Con decreto ministeriale n. 12 del 2 gennaio 2015, successivamente sostituito, con la medesima decorrenza, dal decreto ministeriale n. 2144 del 2 marzo 2015, come previsto dalla predetta legge di stabilità 2015, è stato nominato il Commissario straordinario del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria. A quest'ultimo è stato attribuito per espressa disposizione normativa il compito di proporre all'approvazione ministeriale un piano triennale per il rilancio e la razionalizzazione delle attività di ricerca e sperimentazione in agricoltura, lo statuto del Consiglio e gli interventi di incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, finalizzati all'accorpamento, alla riduzione e alla razionalizzazione delle strutture e delle attività degli enti.

Ciò premesso, alla luce dei citati interventi legislativi e del conseguente ampliamento della missione istituzionale e delle competenze acquisite, sono stati rimodulati alcuni indirizzi strategici individuati nel precedente Piano triennale della performance 2013-2015 al fine di renderli funzionali al processo di riorganizzazione dell'Ente necessariamente collegato al predetto accorpamento.

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 di riorganizzazione dell'Ente collegato alla legge di stabilità, volto a favorire l'incremento dell'efficienza organizzativa ed economica, alla riduzione e alla razionalizzazione delle strutture e delle attività degli enti, attraverso la riduzione delle attuali articolazioni territoriali pari ad almeno il 50 per cento, nonché a quella delle spese correnti pari ad almeno il 10 per cento, rispetto ai livelli esistenti al momento dell'entrata in vigore della legge di stabilità 2015.

Tale processo di riorganizzazione ha giocoforza determinato uno slittamento dei tempi di approvazione del Piano della performance avvenuta con decreto del Commissario straordinario n. 63 del 27.07.2015. Il Piano è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito web dell'Ente al seguente link http://sito.entecra.it/portale/cra_trasp_perform.php?item=2

Ciò premesso, il processo di programmazione delle performance per l'anno 2015 ha dovuto tener conto nella individuazione degli obiettivi, in particolare in quelli a valenza strategica, degli effetti che i summenzionati interventi legislativi hanno prodotto sul nuovo assetto organizzativo dell'Ente, cercando comunque di garantire la coerenza con le aree strategiche e le attività già individuate nella programmazione rappresentata nei Piani della *performance* a valenza triennale approvati negli anni precedenti.

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 CREA 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 CREA individuate con la declinazione degli obiettivi si caratterizza da un lato per la ordinarietà, intesa nel senso di stretto supporto all'attività di ricerca, dall'altro in attività più specifiche da ricondursi alle peculiarità della ricerca stessa. Relativamente alle stesse, va precisato che per l'anno 2015 si è spesso preferito puntare sul miglioramento della performance connessa all'attività ordinaria, procedendo ad una mappatura dettagliata dei principali processi in essere ed individuando delle mete migliorative degli stessi.

Tali attività programmate, definite nel Piano della Performance secondo quanto stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, si collegano agli obiettivi operativi, intesi come risultato finale da raggiungere, che dunque vengono declinati in attività programmate e misurati 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 2015 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:

- ✓ *Rilancio della 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: Rilancio della Ricerca;*

- rilanciare e rafforzare il ruolo dell'Ente nel sistema della ricerca in agricoltura
- rilanciare e rafforzare il ruolo dell'Ente nel contesto internazionale

➤ *Seconda Area: Innovazione organizzativa*

- razionalizzare le risorse disponibili aumentando al contempo la competitività del Consiglio nel sistema della ricerca in agricoltura

Anche per l'anno 2015 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 CREA, 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.

Gli attori coinvolti nel processo di programmazione sono stati:

1. l'Organo di indirizzo politico-amministrativo (Commissario), che ha individuato i programmi e le direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione, assegnando gli obiettivi strategici al Direttore Generale;
2. i responsabili delle diverse articolazioni organizzative dell'Ente, (Dirigenti dei Servizi e Direttori dei Centri e delle Unità di ricerca).

L'attività di programmazione tiene 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.

Queste ultime costituiscono, infatti, lo strumento di raccordo con gli stakeholder esterni, rappresentati prevalentemente da 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 ragione della peculiarità 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, delle attività gestionali ed amministrative svolte. Si segnala, come già evidenziato negli anni precedenti, la necessità di applicativi informatici che coadiuvino gli adempimenti connessi all'attività di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Nell'ottica dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione, si evidenzia che anche nel corso del 2015 è proseguita la fase di condivisione degli obiettivi operativi e di ruolo con tutto il personale dell'Ente. Tale attività costituisce il primo passo nel processo di valutazione del personale, avviato nel rispetto delle prescrizioni legislative e degli intervenuti accordi con le parti sociali, 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 2015, in linea con quanto effettuato nell'anno precedente, il CREA 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 decreto del Commissario straordinario n. 63 del 27.07.2015 ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera a) del D.lgs n.150/2009. A tale riguardo va altresì precisato che con il suddetto Piano sono stati assegnati obiettivi operativi anche ai Dirigenti dell'ex INEA, transitati nei ruoli del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015).

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 2015, va segnalata l'attivazione della procedura di conciliazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance da parte di due Dirigenti, che hanno contestato la valutazione ottenuta relativamente all'attività svolta nell'anno 2014. Come stabilito nel citato documento, si sono tenuti due colloqui, alla presenza del Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione che ha fornito il relativo supporto tecnico, ai quali hanno preso parte il Dirigente sovraordinato, preposto alla valutazione, e i Dirigenti interessati.

All'esito di tali colloqui, alla luce delle motivazioni fornite e dei nuovi elementi emersi, il Dirigente valutatore ha modificato parzialmente le valutazioni effettuate.

Relativamente alla valutazione finale della performance dei Dirigenti per l'anno 2015, 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, provvedendo a richiedere – sulla base di indicazioni specifiche fornite dall'OIV e laddove quest'ultimo ne avesse ravvisata la necessità – chiarimenti ed integrazioni alla documentazione fornite.

Ad oggi il processo di misurazione e valutazione è in fase di conclusione. Gli esiti ad oggi ancora parziali possono chiaramente evincersi 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, anche per l'anno 2015 e 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.

Anche per l'anno 2015, come già verificatosi per l'anno precedente, il processo di valutazione ha coinvolto il solo personale non dirigenziale, amministrativo e tecnico, con esclusione dei ricercatori e tecnologi, attraverso la fase dell'assegnazione di obiettivi, tenuto conto che l'attività svolta dal personale del CREA con profilo di tecnologo e ricercatore può essere oggetto di valutazione esclusivamente per la parte amministrativa, che in massima parte detti dipendenti non svolgono.

Al fine di agevolare tale processo di valutazione, che coinvolge tutti i livelli dell'Ente compreso il personale delle Strutture di ricerca, è in fase di completamento un apposito software in grado di consentire al valutatore di effettuare la valutazione e all'Amministrazione di elaborare tutte le informazioni inserite.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Nel 2012, l'Amministrazione ha definito insieme alle Organizzazioni sindacali il 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.

Nel giugno del 2015 è stato definito e sottoscritto un accordo integrativo con le Organizzazioni sindacali in ordine alla *“remunerazione della produttività collettiva ed individuale”* relativo al personale appartenente ai profili professionali e livelli IV e VIII per gli anni 2013 e 2014. Con tale accordo può procedersi alla remunerazione della performance di tali categorie di personale, all'esito della valutazione avvenuta in base alla metodologia e criteri del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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 effettuato la relativa indagine nel corso del 2013, pubblicandola sul sito istituzionale al seguente link: <http://sito.entecra.it/portale/public/cv/RelazioneIndagineBenessere2013.pdf> nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Nell'anno 2015 si è scelto di rinviare lo svolgimento dell'indagine sul benessere organizzativo, visto il percorso di riorganizzazione connesso all'incorporazione dell'ex INEA. L'OIV ha ritenuto, infatti, che l'incertezza organizzativa sottesa a tale processo di incorporazione abbia determinato la oggettiva mancanza delle condizioni ambientali necessarie allo svolgimento di tale tipologia di indagine; l'incertezza organizzativa costituisce infatti un fattore di assoluta incoerenza con la ratio sottesa alle indagini sul benessere organizzativo.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il vigente Sistema di valutazione 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.

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.

Come già anticipato in precedenza, l'OIV ha preso parte alle varie fasi della procedura di conciliazione, attivata a seguito della contestazione di alcune valutazioni, fornendo il supporto tecnico utile a individuare un punto di raccordo tra i soggetti coinvolti.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'attività dell'OIV nell'anno 2015 si è svolta avvalendosi 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. Si segnala che non ha subito variazioni la modalità con cui si procede all'acquisizione delle informazioni e dei dati, funzionali al ciclo della performance. Le informazioni, infatti, continuano ad essere 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 2015 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 potranno probabilmente produrre i loro effetti considerato che, pur in mancanza della nomina del Consiglio di amministrazione, organo politico amministrativo previsto dalle prescrizioni regolamentari dell'Ente, le funzioni di programmazione di competenza di tale Consiglio sono esercitate con continuità dal Commissario straordinario, il cui incarico avvenuto a seguito dell'entrata in vigore della legge di stabilità 2015, con decreto del Ministero delle Politiche Agricole n. 12 del 2 gennaio 2015, successivamente sostituito, con la medesima decorrenza, dal decreto ministeriale n. 2144 del 2 marzo 2015, è stato confermato con decreto ministeriale del 31.12.2015.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Il bilancio preventivo dell'Ente relativo all'anno 2015, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 127 del 30 ottobre 2014, è stato predisposto tenendo conto delle costanti esigenze di razionalizzazione della spesa correlate alle riduzioni del contributo di funzionamento erogato dal MIPAAF

ma sempre nell'ottica di rispondere alle esigenze di miglioramento e valorizzazione della competitività dell'Ente.

Al riguardo va tuttavia segnalato che a seguito dell'entrata in vigore della legge di stabilità 2015, che ha disposto l'incorporazione dell'ex INEA, l'Ente ha visto l'avvicendamento per espressa previsione legislativa dell'organo di indirizzo politico con la nomina di un commissario straordinario in luogo del precedente Consiglio di amministrazione.

Tale circostanza ha giocoforza determinato un disallineamento tra la programmazione economico finanziaria, effettuata con l'approvazione del bilancio preventivo 2015 da parte del Consiglio di amministrazione alla luce del quadro organizzativo in carica a fine 2014, e gli obiettivi individuati nel Piano della performance, approvato dal nuovo commissario straordinario, la cui individuazione è stata fortemente condizionata dal diverso assetto delineato dalla citata legge di stabilità.

Ciò nonostante, in tale contesto, vanno segnalati obiettivi strategici volti a rafforzare il ruolo dell'Ente nel sistema della ricerca in agricoltura, a favorire l'efficienza delle azioni di trasferimento, a migliorare l'efficacia del networking internazionale facilitando gli accordi internazionali, e soprattutto l'obiettivo *"Riorganizzazione dei processi amministrativi"* anche finalizzato a migliorare il futuro assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art.1 co.381 della Legge di Stabilità 2015, obiettivo strettamente correlato alla necessità di incrementare l'efficienza organizzativa ed economica del nuovo Ente, anche in relazione alle nuove competenze acquisite.

Ciò premesso si auspica che per l'anno in corso venga privilegiata una programmazione delle attività che tenga conto del collegamento con gli aspetti finanziari e di bilancio.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come già segnalato nelle precedenti relazioni, la mancanza di un sistema informatico di supporto all'attività di pianificazione e di controllo continua a rappresentare 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 Decreto del Commissario Straordinario n. 123 del 17 dicembre 2015 è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 nel quale è prevista una specifica sezione contenente l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Il documento è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link:

http://sito.entecra.it/portale/public/documenti/trasparenza/Piano_triennale_di_prevenzione_della_corruzione_2015_2017.pdf

Nel corso del 2015 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 procedendo a migliorare il livello di pubblicazione dei dati attraverso un progressivo adeguamento alle prescrizioni del citato Decreto legislativo n. 33/2013.

A tale riguardo si precisa che l'OIV ha provveduto a controllare le informazioni pubblicate sul sito web dell'Ente, attraverso verifiche a campione nel corso dell'anno, interagendo con il Responsabile per la trasparenza, in coerenza con le istruzioni fornite nella delibera ANAC n. 43 del 20 gennaio 2016.

Si segnala che, dalle verifiche strumentali alla sottoscrizione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte dell'OIV, è emersa un'implementazione dei dati pubblicati rispetto all'anno precedente.

Anche per l'anno 2015 è stato assicurato il collegamento tra Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, mediante l'assegnazione di specifici obiettivi di trasparenza ai diversi livelli organizzativi.

Come evidenziato precedentemente, in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, l'Ente ha aggiornato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 nell'ottica di una necessaria interazione tra performance, trasparenza ed anticorruzione. Anche per quanto concerne l'aspetto della corruzione sono stati assegnati ai diversi livelli organizzativi specifici obiettivi, rispetto ai quali il Responsabile per l'anticorruzione ha proceduto a monitorare e valutare l'andamento delle attività ad esse connesse.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

Relativamente a tale aspetto va ribadito quanto già evidenziato nelle relazioni degli anni precedenti nelle quali si è precisato che la ricerca è l'attività prevalente, pertanto l'Ente non eroga servizi in senso stretto. I servizi, riconducibili al concetto di pubblici, che hanno di fatto una rilevanza decisamente residuale, sono stati tuttavia mappati nel documento approvato con decreto del Commissario straordinario del 21 febbraio 2012 ha approvato il documento relativo agli Standard di qualità dei servizi nel quale sono descritte le attività ulteriori rispetto all'attività istituzionale di ricerca.

A tale riguardo si precisa che pur essendo state individuate dalla Struttura di supporto all'OIV le ulteriori competenze acquisite a seguito dell'accorpamento dell'ex INRAN, relative in particolare alla certificazione ed all'analisi delle sementi, come risulta da un'analisi svolta dalla Struttura di supporto all'OIV già nel dicembre 2014, a tutt'oggi non si è provveduto a recepire tali attività in un aggiornamento del citato documento.

6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'attività dell'OIV si è articolata in numerose sedute collegiali svoltesi nel periodo da gennaio a dicembre 2015, 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

Al fine di favorire il miglioramento dell'attività di programmazione ed il più efficiente svolgimento del ciclo della performance, l'OIV ritiene utile per il futuro un maggior collegamento tra gli obiettivi gestionali e quelli più strettamente inerenti all'attività di ricerca, con l'effetto ulteriore di correlare il ciclo della performance alla valutazione dell'attività di ricerca, nonché una maggiore attenzione alla correlazione tra i differenti documenti programmatici prodotti, in particolare il documento di programmazione economico-finanziaria ed il Piano della Performance.

Anche per l'anno 2015 non va sottovalutato il contesto di estrema difficoltà in cui l'Ente ha svolto l'attività di programmazione tenuto conto dei recenti provvedimenti legislativi, che hanno evidentemente modificato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente.