



**Relazione sulla *performance* del Consiglio per la ricerca in
agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – anno 2014**

(art. 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150/2009)

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	6
2.1. Il contesto esterno di riferimento	6
2.2. L'amministrazione	7
2.3. I risultati raggiunti	12
2.4. Le criticità e le opportunità	15
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	16
3.1. Albero della performance	16
3.2. Obiettivi strategici	19
3.3. Obiettivi e piani operativi	19
3.4. Obiettivi individuali	20
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	22
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	24
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	24
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	25
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	27

1. Presentazione della relazione

Con la presente relazione, redatta in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, vengono illustrati i risultati raggiunti nel corso del 2014, in relazione ai singoli obiettivi assegnati ai vari livelli ai responsabili delle diverse unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Nella Relazione viene esposto l'andamento della performance organizzativa mediante l'indicazione del livello di conseguimento degli obiettivi dei singoli Centri di responsabilità.

Negli ultimi anni l'Ente ha dovuto attuare significativi processi di riorganizzazione dettati da disposizioni normative che hanno previsto l'accorpamento di altri Enti.

Nello specifico: l'art. 12 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con legge 7 agosto 2012, 135 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 269, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, ha attribuito al Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA) le funzioni ed i compiti già affidati all'INRAN ai sensi dell'articolo 11, D.Lgs. n. 454 del 1999 e le competenze dell'INRAN acquisite nel settore delle sementi elette, mentre l'art. 1, comma 381 della Legge 23 dicembre 2014 n. 190 ha disposto l'incorporazione, sempre nel CRA, dell'Istituto nazionale di economia agraria (INEA) mediante il subentro nei rapporti giuridici attivi e passivi, nelle funzioni e nei compiti attribuiti a quest'ultimo dalle disposizioni vigenti.

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 stessa legge di stabilità 2015, lo scrivente è stato nominato Commissario straordinario del nuovo Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, con le funzioni di cui all'articolo 1, comma 381, della citata Legge di stabilità.

Con successivo decreto ministeriale n. 3293 del 31 marzo 2015 sono stati nominati due sub-commissari con il compito di affiancare lo scrivente nell'esercizio delle funzioni e nello svolgimento dei compiti affidati.

Tra questi: 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, prevedendo un numero limitato di centri per la ricerca e la sperimentazione, a livello almeno interregionale, su cui concentrare le risorse della ricerca e l'attivazione di convenzioni e collaborazioni strutturali con altre pubbliche amministrazioni, regioni e privati, con riduzione delle attuali articolazioni territoriali pari ad almeno il 50 per cento, nonché alla riduzione delle spese correnti pari ad almeno il 10 per cento, rispetto ai livelli attuali.

Per quanto suesposto, è evidente come nel 2014 la programmazione e la gestione amministrativa e scientifica dell'Ente abbiano inevitabilmente patito per i cambiamenti intervenuti a seguito della riforme introdotte dal Legislatore (ci si riferisce evidentemente alla riforma del 2012).

Detti accorpamenti, da un lato hanno rappresentano una opportunità di ampliamento delle competenze, dall'altro si è stati chiamati a grandi sacrifici per far fronte alle numerose criticità di bilancio degli Enti incorporati e a cambiamenti organizzativi da attuare nel più breve tempo possibile così da evitare la paralisi dell'attività.

In particolare il Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 giugno 2014, con Delibera n. 70, ha provveduto ad approvare un Piano di Riorganizzazione e razionalizzazione della rete delle articolazioni territoriali che ha presunto una considerevole riduzione delle attuali sedi, da 42 (17 Centri e 25 Unità) a 17 (6 Centri di ricerca disciplinari e 11 Centri di filiera) e un risparmio stimato a regime di € 3.299.705,54 relativamente ai costi del personale e di € 1.800.00,00 dei costi di funzionamento. È evidente che alla luce del nuovo intervento normativo della legge di stabilità 2015 detta riorganizzazione deve intendersi superata.

In realtà in data 8 ottobre 2014 il CRA e l'INEA, indipendentemente dal processo di riforma, avevano già sottoscritto una Convenzione finalizzata all'utilizzo condiviso di immobili e svolgimento di attività congiunte per la ulteriore realizzazione di risparmi.

Come emerge, dunque, l'impegno è stato considerevole e lo sarà ancor di più in futuro nell'ottica di trarre il maggior vantaggio possibile, valorizzando le opportunità che derivano da questo nuovo cambiamento affinché non vengano in alcun modo pregiudicati gli sforzi compiuti per affermare il ruolo

dell'Ente nel panorama della ricerca in agricoltura, nazionale e internazionale.

Risultati significativi sono stati raggiunti anche a livello di politica del personale. In particolare la dotazione organica dell'Ente è stata approvata con DPCM 22 gennaio 2013 e rimodulata con delibera del Consiglio di Amministrazione N. 1 del 6/2/2014. Il documento finale è stato trasmesso ed approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota Prot. n. 0073069 P-4.17.1.7.2 del 24.12.2014, contestualmente all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno 2013-2015 che ha consentito all'Amministrazione di assumere 62 ricercatori entro la fine dell'anno 2014.

Per dati più dettagliati si rinvia al successivo paragrafo relativo alle risorse umane.

E' importante evidenziare, quindi, che le suddette vicende istituzionali, pur avendo segnato l'attività del Consiglio, non hanno impedito il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della performance 2014-2016, anche alla luce degli indicatori e dei risultati attesi.

Dott. Salvatore Parlato

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'Ente, nonostante i succitati mutamenti organizzativi ha proseguito l'ordinario processo di diffusione dei frutti della ricerca per facilitare il trasferimento dei risultati e delle conoscenze prodotte dalle Strutture di ricerca.

L'attività del Consiglio, in ambito internazionale e nazionale, segue le priorità di ricerca generali (Piano Nazionale della Ricerca, Piano di programmazione del CNR, Direttive in materia di ricerca del MIPAAF, Piattaforme Tecnologiche Nazionali, Tavoli Tecnici di Filiera del MiPAAF) prefiggendosi una crescita nei settori di competenza e facendo leva sui propri punti di forza:

- robustezza amministrativa, sebbene in alcuni casi con rigidità burocratiche;
- solidità scientifica dell'ente e visibilità e riconoscimento nell'ambito della comunità scientifica internazionale;
- presidio territoriale e ottima dotazione patrimoniale;
- elevato livello delle professionalità anche nei settori tecnico-amministrativi.

Anche nel 2014 l'Ente ha svolto numerose attività nell'ambito della propria *mission* operando sia a livello nazionale che internazionale. Di seguito si fornisce un elenco indicativo delle diverse iniziative intraprese che saranno meglio descritte al successivo paragrafo 2.3 relativo ai risultati raggiunti:

- Programme Committee di Horizon 2020, Societal Challenge 2 "*Food security, sustainable agriculture and forestry, marine and maritime and inland water research and the bioeconomy*".
- SCAR – *Standing Committee on Agricultural Research*
- *Turin Bioeconomy Stakeholders' Conference (TOBE 2014)*
- *MACS 2014 – Meeting of Agricultural Chief Scientists G20*
- *EURAGRI – European Agricultural Research Initiative*
- *Cooperative Research Programme - Biological Resources Management for Sustainable Agricultural Systems*
- *Partenariato europeo per l'innovazione – Agricoltura produttiva e sostenibile.*

- *Relazioni con la FAO e Comitato Esecutivo Permanente della International Poplar Commission della FAO.*
- *Predisposizione di documentazione per audizioni parlamentari nelle Commissioni Agricoltura del Senato e della Camera dei Deputati.*
- *Rappresentanza del Consiglio in APRE, Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea.*

2.2 L'Amministrazione

L'attuale Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria, nasce con L.190/2014 dall'incorporazione dell'INEA da parte del CRA; l'unione quindi di due Enti nazionale di ricerca e sperimentazione con personalità giuridica di diritto pubblico, disciplinati entrambi con D.Lgs. 29 ottobre 1999, n. 454 nell'ambito della riorganizzazione del settore della ricerca in agricoltura, operanti con autonomia scientifica, statutaria, organizzativa, amministrativa e finanziaria, sotto la vigilanza del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (MIPAAF).

Il Consiglio ha aggiunto alle originarie competenze scientifiche nel settore agricolo, agroindustriale ed alimentare, ittico e forestale, dapprima quelle nel settore nutrizionale e sementiero (a seguito dell'accorpamento dell'ex INRAN) e successivamente quelle in economia agraria (a seguito dell'accorpamento dell'ex INEA).

Strutturalmente il Consiglio, ad oggi ed in attesa della definizione del nuovo assetto organizzativo, si articola nell'Amministrazione centrale (Fig. 1) con sede in Roma e in strutture periferiche, Centri di ricerca e Unità, che ne costituiscono la rete scientifica e sono dislocate sull'intero territorio nazionale.

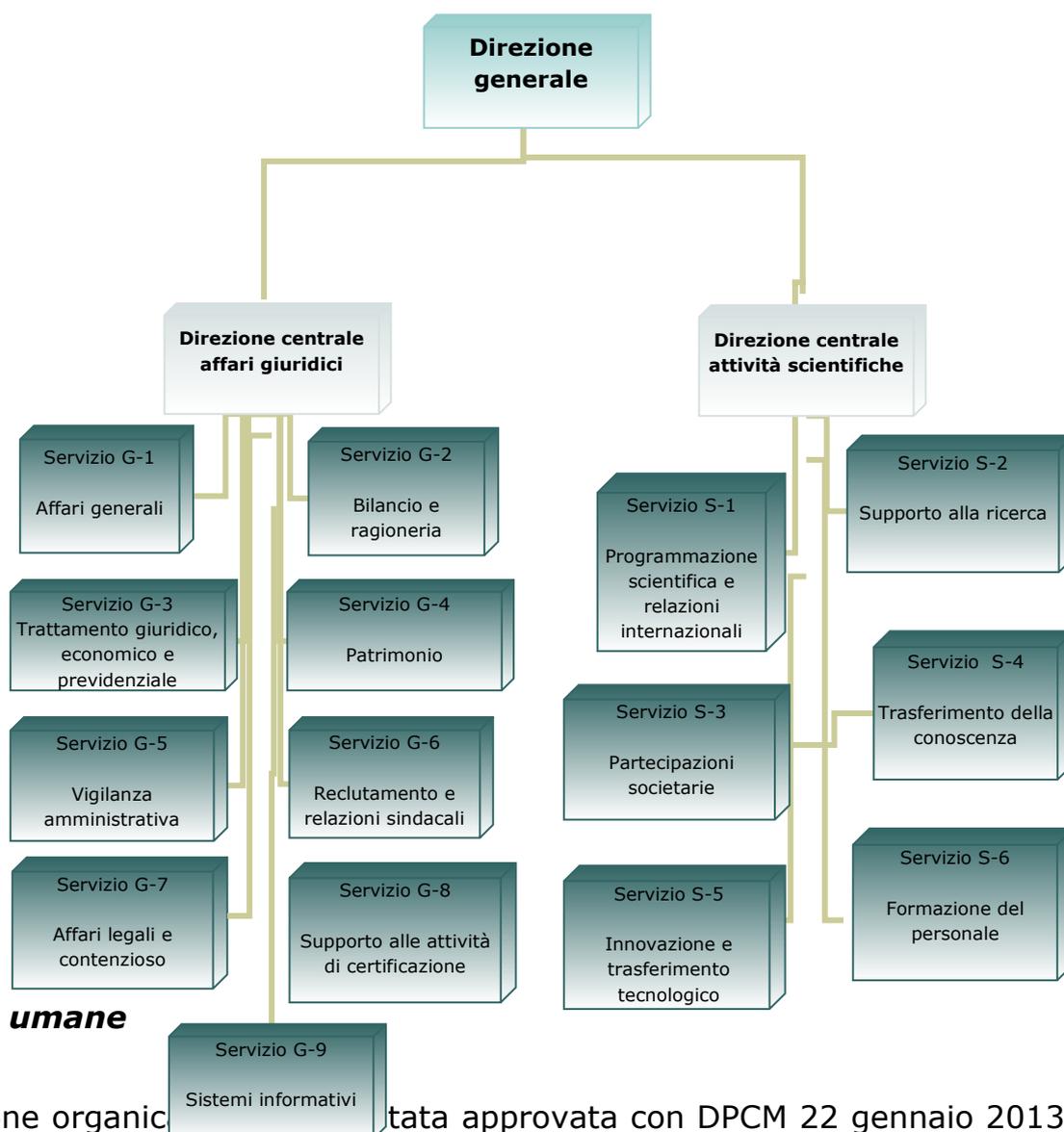
Il Consiglio di Amministrazione, al fine di rispondere al meglio alla missione istituzionale dell'Ente, con delibera n. 22 assunta nella seduta del 6 marzo 2014 ha approvato una nuova riorganizzazione dell'Amministrazione centrale modificando il documento precedentemente approvato con delibera n. 86 del 13 giugno 2013.

Ciascuna struttura di ricerca afferisce ad uno dei quattro Dipartimenti aventi compiti di indirizzo, promozione e coordinamento delle attività scientifiche e tecnologiche delle strutture stesse.

I Dipartimenti sono i seguenti:

- Dipartimento biologia e produzione vegetale (DPV);
- Dipartimento biologia e produzioni animali (DPA);
- Dipartimento trasformazione e valorizzazione dei prodotti agro-industriali (DTI);
- Dipartimento agronomia, foreste e territorio (DAF);

Fig.1



Le risorse umane

La dotazione organica è stata approvata con DPCM 22 gennaio 2013 e rimodulata con delibera del Consiglio di Amministrazione N. 1 del 6/2/2014. Il

documento finale è stato trasmesso ed approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota Prot. n. 0073069 P-4.17.1.7.2 del 24.12.2014.

Si riportano di seguito i dati relativi alla dotazione organica dell'Ente al 31/12/2014. E' evidente che tutte le informazioni di seguito riportate riferendosi all'anno 2014 non includono i dati dell'ex INEA:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI AL 31/12/2014	TOTALE PRESENTI
Area Dirigenti	Dirigente I° fascia		2	2	17
	Dirigente II° fascia		16	15	
Scientifico - tecnologica	Dirigente Ricerca	I° livello	104	45	468
	Primo Ricercatore	II° livello	132	89	
	Ricercatore	III° livello	400	275	
	Dirigente Tecnologo	I° livello	14	2	
	Primo Tecnologo	II° livello	33	19	
	Tecnologo	III° livello	80	38	
Tecnica	Collaboratore tecnico	IV° livello	104	86	603
		V° livello	83	78	
		VI° livello	106	97	
	Operatore tecnico	VI° livello	48	34	
		VII° livello	164	148	
		VIII° livello	176	160	
Amministrativa	Funzionario di Amministrazione	IV° livello	23	15	350
		V° livello	38	27	
	Collaboratore di Amministrazione	V° livello	69	54	
		VI° livello	49	42	
		VII° livello	82	75	
	Operatore di Amministrazione	VII° livello	59	44	
VIII° livello		110	93		
TOTALE			1902	1438	1438

Inoltre, presso le strutture dell'Ente opera personale a diverso titolo (tempo determinato, collaboratori coordinati e continuativi, assegnisti di ricerca, fruitori di borse di studio e dottorandi di ricerca).

Nel dettaglio e per grandi aggregazioni qualitative, la predetta articolazione presenta:

- n. 17 dirigenti (2 di I fascia e 15 di II fascia)
- n. 529 unità di personale scientifico (ricercatori e tecnologi)
- n. 929 unità di personale tecnico di supporto al personale scientifico
- n. 438 unità di personale amministrativo.

La pianificazione delle politiche del personale, sia in termini di assunzioni sia di reclutamento di nuove risorse, ha tenuto conto degli indirizzi programmatici di ricerca e delle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente al fine di garantire una efficace ed efficiente organizzazione, in grado soprattutto di supportare le strutture amministrative e di ricerca e la messa a punto delle procedure nonché la realizzazione di idonei strumenti di gestione.

Nella elaborazione delle previsioni assunzionali si è proceduto, preliminarmente, ad analizzare il quadro del personale in servizio, in considerazione anche dell'assoluta necessità di assicurare un sufficiente ricambio e delle effettive esigenze funzionali e operative della rete scientifica. L'indagine è stata condotta anche attraverso l'ausilio dei Direttori delle Strutture e ha permesso di evidenziare l'esigenza primaria di avvalersi di risorse dell'area tecnico-scientifica (Ricercatori, Tecnologi, Collaboratori Tecnici Enti di Ricerca e Operatori Tecnici). Si è, inoltre, tenuto conto della necessità di valorizzare l'esperienza professionale dei precari, attesa l'entità che il fenomeno assume all'interno dell'Ente con un numero pressoché costante di assunzioni insopprimibili e di dover dare la possibilità anche al personale di ruolo di sviluppi di carriera (avanzamenti di livello).

La gestione finanziaria

La gestione finanziaria dell'Ente si svolge in base al bilancio annuale di previsione articolato in quattro Centri di responsabilità di 1° Livello:

1. Presidenza
2. Direzione Generale
3. Direzione Centrale Attività Scientifica
4. Direzione Centrale Affari Giuridici

Il bilancio Consuntivo, invece, redatto in termini di competenza, risponde ai requisiti stabiliti dal DPR n. 97/2003, ed è strutturato, ai sensi del D.Lgs. n.

454/99 e del Regolamento di amministrazione e contabilità nei suddetti Centri di responsabilità di 1° Livello.

Di seguito viene illustrato il riepilogo delle entrate e delle spese:

RIEPILOGO ENTRATE

	Previsioni definitive Entrate	Accertato	Riscosso c/competenza
Avanzo di amm.ne iniziale	140.710.552,01		
I - Entrate correnti	136.592.794,70	134.780.303,23	117.723.773,43
II - Entrate in conto capitale	1.956.719,54	6.702.215,45	1.981.340,79
III - Gestioni Speciali	0,00	0,00	0,00
IV - Partite di giro	59.530.774,96	36.781.729,82	34.146.104,81
Totale entrate di competenza	198.080.289,20	178.264.248,50	153.851.219,03
Totale generale delle entrate	338.790.841,21		

RIEPILOGO USCITE

	Previsioni definitive Uscite	Impegnato	Pagato c/competenza
I - Uscite correnti	189.108.124,25	132.149.081,37	116.063.637,27
II - Uscite in c/capitale	90.151.942,00	13.686.483,21	6.123.304,45
III - Gestioni Speciali	0,00	0,00	0,00
IV-Partite di giro	59.530.774,96	36.781.729,82	31.678.595,83
Totale delle uscite	338.790.841,21	182.617.294,40	153.865.537,55

Dalla differenza tra l'accertato e l'impegnato è scaturito un disavanzo finanziario di competenza pari ad € 4.353.045,90. Tuttavia, tale disavanzo è da ricondurre alle spese in c/capitale sostenute dall'Ente nel 2014 di cui, in particolare, gli importi più rilevanti sono dati dalle spese per "ricostruzione, ripristino, manutenzione straordinaria di immobili e relative progettazioni" (€ 5.164.622,36), per "acquisto macchine, attrezzi scientifici ed attrezzature tecniche" (€ 2.245.358,98) ed, infine, per "indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio" (€ 5.217.242,09) erogate a titolo di TFR al personale dell'Ente andato in quiescenza nel corso del 2014.

SITUAZIONE AMMINISTRATIVA

Fondo cassa al 31/12/2014

€ 33.469.553,01

+ Residui attivi	€	153.800.332,94
- Residui passivi	€	<u>- 60.458.741,27</u>
Avanzo d'amministrazione al 31/12/2014	€	126.811.144,68

2.3 I risultati raggiunti

Nel corso del 2014, oltre ai risultati suesposti in termini di risorse umane, sono state assunte numerose iniziative scientifiche strettamente funzionali agli interessi dell'Ente sia a livello nazionale che internazionale:

- *Programme Committee di Horizon 2020, Societal Challenge 2 "Food security, sustainable agriculture and forestry, marine and maritime and inland water research and the bioeconomy"*.

Con i bandi 2014 di H2020 SC2 il Consiglio ha avuto, relativamente alla media italiana, un buon successo, entrando come *partner* in quattro progetti finanziati.

Un'attività collaterale è consistita nella divulgazione, in occasione di eventi a carattere scientifico, di informazioni su H2020 SC2 utili a stimolare e valorizzare la partecipazione italiana ai programmi europei: Padova (UniPD), Lodi (UniMI), Bolzano (Libera Università BZ e Società Italiana di Chimica Agraria).

- SCAR – *Standing Committee on Agricultural Research* - Comitato di Stati Membri (SM) e Paesi Associati (PA) dell'Unione europea costituito nel 1974 (Reg. Cons. 1728/74) e collegato dal 2005 alla DG Innovazione & Ricerca della Commissione Europea. Le sue funzioni sono di consulenza per SM, PA e Commissione Europea in materia di politiche per la ricerca agricola, di strutturazione dello Spazio Europeo della Ricerca e di coordinamento e allineamento dei programmi di ricerca nazionali. L'attività dello SCAR ha condotto alla realizzazione di numerose ERA-Net e di due *Joint Programming Initiative* nel settore agricolo.

In particolare, nel 2014 è stato avviato il quarto esercizio di *foresight* su "*Sustainable Agriculture, Fisheries and Forestry in the Bioeconomy - A Challenge for Europe*". Il FG ha redatto per conto dello SCAR i *terms of reference* per un gruppo di dieci esperti poi incaricati dalla Commissione Europea della redazione del documento di *foresight*.

- *Turin Bioeconomy Stakeholders' Conference* (TOBE 2014) organizzata dalla Commissione Europea a Torino nell'ambito del Semestre di presidenza italiana della UE con tavola rotonda sui rapporti tra Bioeconomia e Biodiversità e partecipazione di *panelist* provenienti da Messico, Paesi Bassi e Danimarca.

- MACS 2014 – *Meeting of Agricultural Chief Scientists G20* organizzato dall’Australia a Brisbane (giugno 2014) nell’ambito delle iniziative dell’anno di presidenza del G20. Il MACS è una riunione annuale di rappresentanti della ricerca in agricoltura dei Paesi Membri dei G20 e di Organizzazioni Internazionali (FAO, CGIAR, GFAR, ecc.). Nei MACS i delegati nazionali confrontano le strategie e i programmi di ricerca nazionali, identificano opportunità di iniziative congiunte, verificano i progressi compiuti in quelle già avviate.
- EURAGRI – *European Agricultural Research Initiative* - associazione di Stati europei rappresentati da finanziatori o esecutori di ricerca in agricoltura. L’Italia vi è rappresentata dal Consiglio. Il tema della 28° Conferenza (Montpellier, France, 28-30 October 2014) era centrato sulla cooperazione internazionale dei sistemi di Ricerca europei con focus particolare sul Mediterraneo.
- *Cooperative Research Programme - Biological Resources Management for Sustainable Agricultural Systems* mediante diffusione delle informazioni sui bandi per Borse di studio internazionali e sostegno a Conferenze internazionali sui temi: *The Natural resources Challenge, Sustainability in Practice, The Food Chain*.
- Partenariato europeo per l’innovazione – Agricoltura produttiva e sostenibile.
- Relazioni con la FAO e Comitato Esecutivo Permanente della *International Poplar Commission* della FAO.
- Predisposizione di documentazione per audizioni parlamentari nelle Commissioni Agricoltura del Senato e della Camera dei Deputati.
- Rappresentanza del Consiglio in APRE, Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea.

Iniziative divulgative

Nel corso del 2014 sono state promosse come in passato iniziative finalizzate a diffondere la conoscenza dell’attività svolta dall’Ente.

L'attività è consistita nell'organizzazione, gestione, partecipazione e diffusione di manifestazioni scientifiche, a carattere divulgativo, a carattere storico, convegni tematici; gli eventi coordinati sono stati 555, le manifestazioni fieristiche Ministeriali 10; gli eventi organizzati 27.

Sono state realizzate 17 gallerie fotografiche sugli eventi e sono stati pubblicati 45 manuali tecnici.

A seguito di accurata istruttoria, volta a verificare l'impatto della comunicazione sul pubblico specializzato e non, è stato concesso a 43 organizzazioni il logo dell'Ente e il patrocinio gratuito.

Con l'obiettivo di realizzare un archivio istituzionale di raccolta e conservazione della produzione scientifica dell'ente, rendendola visibile e massimizzandone l'impatto a livello nazionale e internazionale, nel corso del 2014 è stata proposta l'adozione di Surplus, una piattaforma che si compone di diversi moduli tra i quali ve n'è uno che supporta la gestione delle risorse digitalizzate mediante l'utilizzo di un software open source, DSpace, che consente la realizzazione di un repository istituzionale dei prodotti della ricerca in grado di raccogliere, archiviare, indicizzare e ridistribuire la produzione scientifica dell'ente.

Politiche di formazione

Si riportano di seguito i dati relativi al 2014:

	2014
Corsi realizzati	10
Edizioni	14
Ore lezione	160
Partecipanti	485

2.4 Le criticità e le opportunità

I mutamenti organizzativi che hanno interessato l'Ente sin dal 2012 hanno determinato da un lato un ampliamento di competenze, dall'altro

significative criticità di natura finanziaria. Tuttavia, l'operatività dell'Ente non è stata compromessa grazie ad attente strategie e ad una gestione prudente in termini di riduzione della spesa e realizzazione di economie di bilancio.

L'obiettivo da sempre perseguito è quello di massimizzare il rapporto tra il valore dei risultati e le risorse impiegate: umane, strumentali e finanziarie, anche prevedendo nuovi investimenti produttivi nell'interesse generale dell'Ente.

Nel corso del 2014 il Consiglio ha consolidato il proprio ruolo nei settori di competenza, collocandosi tra i principali soggetti che operano nel campo della ricerca e dell'innovazione.

In particolare l'Ente, grazie alla propria rete di ricerca possiede tutte le potenzialità per corrispondere alle diverse esigenze nei settori di competenza, anche in collaborazione con le altre istituzioni di ricerca nazionali, con gli enti regionali e locali e con le imprese presenti sul territorio nazionale.

Il Consiglio, attraverso la riorganizzazione delle proprie strutture ed il potenziamento tecnologico delle medesime, anche alla luce delle nuove competenze acquisite dall'accorpamento dei preesistenti Enti, intende:

- intensificare i rapporti con le Regioni, presentando un'offerta di ricerca mirata alla soluzione delle problematiche dei territori;
- favorire lo sviluppo delle imprese appartenenti al comparto agricolo nell'ambito del sistema imprenditoriale nazionale, promuovendo il trasferimento delle proprie conoscenze (*know-how*) alle imprese in questione;
- consolidare le relazioni con gli altri enti di ricerca, sia attraverso una formalizzazione di accordi di collaborazione, sia soprattutto di sviluppo coordinato di iniziative congiunte;
- assicurare un reale raccordo tra ricerca e innovazione ed una programmazione della ricerca fortemente integrata con il trasferimento dei risultati alle imprese;
- valorizzare il patrimonio immobiliare dell'Ente attraverso le diverse strategie possibili nel rispetto dei principi d'efficienza, efficacia, risparmio e

redditività, nonché mediante la sottoscrizione di specifiche convenzioni con il Demanio.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Le principali direttrici dell'attività dell'Ente per l'anno 2014 hanno riguardato prevalentemente le sotto indicate aree strategiche:

1. Eccellenza nella ricerca
2. Innovazione organizzativa



3.1 Albero della performance

Area Strategica 1
Eccellenza nella ricerca

OB. STRATEGICO 1.1

Programmare definendo le priorità -
Elaborazione del piano Triennale del
fabbisogno del personale alla luce delle
esigenze dell'attività di ricerca

INDICATORE

destinazione di una quota prevalente
delle risorse finanziarie all'assunzione del
personale ricercatore e tecnologo

OUTCOME

Rafforzare il ruolo del CRA nel sistema
della ricerca in agricoltura

OB. STRATEGICO 1.2

Programmare definendo le priorità -
Fornire supporto agli organi competenti
nell'elaborazione del Piano Triennale della
Ricerca

INDICATORE

analisi, elaborazione e trasmissione dei
dati necessari alla predisposizione del
Piano agli Organi competenti e successiva
attuazione delle misure in esso contenute

OUTCOME

Rafforzare il ruolo del CRA nel sistema
della ricerca in agricoltura

OB. STRATEGICO 1.3

Riorganizzazione della rete di ricerca
dell'Ente- Piano di razionalizzazione e
riorganizzazione

INDICATORE 1

predisposizione del Piano con specifici
contenuti minimi

INDICATORE 2

attuazione percentuale delle misure
contenute nel Piano

OUTCOME

Razionalizzare le risorse disponibili
aumentando al contempo la competitività
del CRA nel sistema della ricerca in
agricoltura

Area Strategica 2
Innovazione organizzativa

OB. STRATEGICO 2.1

Riorganizzazione della rete aziendale dell'Ente - Piano di razionalizzazione e riorganizzazione della rete aziendale

INDICATORE 1

predisposizione del Piano specifici contenuti minimi

INDICATORE 2

implementazione dei nuovi modelli di gestione delle aziende previsti nel Piano

INDICATORE 3

Incremento delle risorse derivanti dalla DAC

OUTCOME

Razionalizzare le risorse disponibili realizzando al contempo la valorizzazione scientifico-economica delle aziende

OB. STRATEGICO 2.2

Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente - Piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare del CRA

INDICATORE 1

predisposizione del Piano secondo specifici contenuti minimi

INDICATORE 2

attuazione percentuale delle misure previste nel Piano

OUTCOME

Conseguire maggiori livelli di funzionalità in coerenza con la *mission* istituzionale dell'Ente

OB. STRATEGICO 2.3

Accrescere i livelli di trasparenza, integrità e legalità

INDICATORE

iniziative di diffusione di legalità ed integrità previste nel programma per la trasparenza e nel Piano anticorruzione

OUTCOME

Migliorare il livello di trasparenza e integrità favorendo un clima organizzativo sereno

3.2 Obiettivi strategici

3.3 Obiettivi e piani operativi

Relativamente alla descrizione degli Obiettivi strategici ed operativi e di tutti gli elementi ad essi connessi, al fine di favorire una migliore fruibilità delle informazioni, si rinvia alle apposite schede allegate al presente documento (Obiettivi strategici - allegato 1 e Obiettivi operativi - allegato 2).

Risultati in tema di trasparenza

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente, approvato con decreto del Commissario straordinario n. 131/C del 20.07.2011 è stato oggetto di aggiornamento nel corso del 2013 per poi essere approvato nella sua edizione 2014-2016 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 assunta nella seduta del 6 febbraio 2014.

L'aggiornamento è avvenuto sulla base sia delle disposizioni normative di cui al D.lgs. n.33 del 14.03.2013, avente ad oggetto il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", che della delibera CIVIT (ora ANAC) n. 50/2013 ed in 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*".

Per quanto riguarda le iniziative destinate ad accrescere i livelli di trasparenza, anche in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente, oltre all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale, è stato realizzato il progetto per l'attivazione dell'*Albo on line* che rappresenta il primo progetto che implementa i concetti del Web 2.0. Il sistema semplifica enormemente il processo di pubblicazione dei documenti rilevanti ai fini della trasparenza amministrativa poiché, transitando per il protocollo informatico, essi vengono automaticamente pubblicati in modo ordinato nell'area Amministrazione Trasparente del Sito Web dell'Ente.

Risultati in tema di standard di qualità dei servizi

Il CRA, in quanto ente pubblico di ricerca con competenze istituzionali finalizzate principalmente alla valorizzazione ed alla promozione della ricerca scientifica nel settore agricolo, non eroga servizi pubblici in senso stretto. Pertanto nel documento relativo agli Standard di qualità dei Servizi pubblici approvato con decreto del Commissario straordinario n.21 del 28 febbraio 2012 sono state elencate attività riconducibili al concetto di servizi pubblici di cui alle disposizioni del d.lgs. 20 dicembre 2009 n. 198 e del d.lgs. n. 150/2009 ma da considerarsi, senza dubbio, residuali rispetto all'attività istituzionale della ricerca. Ciò ha comportato, all'esito di una valutazione costi-benefici, un limitato coinvolgimento degli stakeholder esterni, che si è comunque cercato di garantire anche attraverso l'invio del documento al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti.

A tal riguardo, inoltre, tenuto conto della mappatura effettuata e del ridotto numero di potenziali utilizzatori di tali attività, non è risultato opportuno procedere all'adozione di specifiche modalità organizzative di gestione di eventuali reclami o class action.

E' opportuno evidenziare che il predetto documento sugli Standard di qualità dei Servizi pubblici è stato oggetto di revisione nel corso del 2014, alla luce delle nuove competenze acquisite dall'Ente a seguito dell'accorpamento del soppresso INRAN. Tuttavia a seguito dell'ulteriore intervento normativo di dicembre 2014 non si è ritenuto opportuno procedere all'approvazione dell'aggiornamento rinviando lo stesso alla definizione del nuovo assetto organizzativo da cui potrebbe emergere l'opportunità di procedere ad un'ulteriore attività istruttoria.

3.4 Obiettivi individuali

Il Direttore Generale dell'Ente, sulla base degli obiettivi strategici per l'anno 2014, ha assegnato ai Dirigenti preposti alle Direzioni Centrali, ai Dirigenti in servizio presso la Direzione Generale e ai Direttori delle Strutture di ricerca

(Centri ed Unità) gli obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti.

Sulla base degli obiettivi strategici ed operativi, i Dirigenti delle Direzioni Centrali hanno poi assegnato ai preposti alle unità organizzative subordinate gli obiettivi da perseguire nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti delle unità organizzative e ai Direttori dei Centri e delle Unità, che rappresentano le articolazioni organizzative periferiche dell'Ente, sono riportati negli allegati al Piano della Performance 2014-2016 approvato con delibera n. 38 assunta nella seduta del 18 marzo 2014.

Esito Valutazione

Il livello di valutazione per ciascuno dei soggetti è risultato nel complesso positivo.

Tale valutazione incide sulla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura contrattualmente prevista a tutto il personale con qualifica dirigenziale, anche secondo quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.

La misurazione delle attività di ciascuno dei dirigenti ha determinato l'attribuzione di punteggi differenziati per i singoli obiettivi riportati nelle relative schede di misurazione.

Variazioni degli obiettivi individuali

Tenuto conto dell'andamento delle attività intraprese nel corso del 2014 si è ravvista la necessità di effettuare modifiche ad alcuni obiettivi assegnati con il Piano della performance.

Pertanto, sentito l'OIV relativamente agli aspetti tecnici connessi alla variazione di taluni obiettivi, si è proceduto alle opportune modifiche.

Ricorsi alle procedure di conciliazione

Non risultano ricorsi a procedure di conciliazione.

Processo di valutazione individuale

Relativamente all'applicazione dell'art.19 comma 1 del D.lgs. n.150/2009 non si è proceduto alla compilazione della graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale di cui alla predetta norma, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5 comma 11 del D.L. n.95 del 2012.

In secondo luogo, va evidenziata la criticità in termini di omogeneità delle valutazioni, atteso che il personale appartenente al profilo di ricercatore, di tecnologo e di tecnico, diversamente dal personale amministrativo, non è soggetto a valutazione.

In ogni caso, già a partire dal 2013 l'Ente ha avviato un processo di valutazione di tutto il personale sia dell'amministrazione centrale che delle strutture periferiche che avverrà in stretta cooperazione tra indirizzo strategico, gestione dei processi amministrativi ed attività di valutazione e controllo.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Ai sensi del D.L. n. 95/2012, che ha disposto l'accorpamento dell'INRAN al CRA, e del "Collegato agricoltura" alla Legge di stabilità 2014 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"*, si è provveduto all'elaborazione di un documento per l'accorpamento, la riduzione e la razionalizzazione delle Strutture dell'Ente. L'obiettivo di tale Piano è di potenziare il ruolo strategico dell'agricoltura in ambito socio-economico, migliorando la capacità dell'Ente di incidere positivamente sul sistema agricolo e forestale in coerenza con le strategie europee di sviluppo sostenibile. A seguito di un'attenta analisi dei costi e benefici, si è previsto nel Piano di porre in essere una concentrazione di risorse e un'aggregazione di competenze, così da:

- migliorare la capacità di attuazione di programmi e progetti di ricerca;
- valorizzare gli investimenti in attrezzature avanzate;
- ridurre i costi gestionali;
- snellire e favorire i rapporti con gli stakeholder interni (Direttori Strutture, Responsabili di Azienda) e gli stakeholder esterni (rappresentanti delle istituzioni nazionali e locali, università, altri enti di ricerca);

- agevolare l'utilizzo da parte delle imprese dei risultati ottenuti dalla ricerca, prevedendo una struttura di supporto al trasferimento dell'innovazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 70 assunta nella seduta dell'11 giugno 2014, ha approvato il Piano di Riorganizzazione e razionalizzazione della rete delle articolazioni territoriali, poi trasmesso al Ministero vigilante, che ha previsto una considerevole riduzione delle attuali sedi, da 42 (17 Centri e 25 Unità) a 17 (6 Centri di ricerca disciplinari e 11 Centri di filiera) e un risparmio stimato a regime di € 3.299.705,54 relativamente ai costi del personale e di € 1.800.000,00 dei costi di funzionamento. Come già premesso, tuttavia, l'entrata in vigore della legge di stabilità ha posto nuovi e diversi obiettivi in tema di riorganizzazione scientifica e rilancio dell'attività di ricerca.

In considerazione dell'entità e della complessità di gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente, nel corso del 2014 si sono realizzate specifiche iniziative volte alla riduzione dei costi di gestione anche attraverso la eliminazione delle spese per le locazioni passive che hanno riguardato: la sede dell'Amministrazione Centrale, le sedi del Centro di ricerca per la certificazione delle sementi di Milano, di Osteria Grande (BO), di Vercelli e di Palermo e le sedi di Cosenza e di Parma (ex INCA).

Ulteriori operazioni strategiche poste in essere in termini di valorizzazione ed ottimizzazione del patrimonio dell'Ente sono:

- concessione in locazione, attraverso una procedura pubblica aperta con offerte segrete, dell'immobile di proprietà dell'Ente sito in Via Panvinio a Roma. Il contratto di locazione, (di sei anni più sei) è stato registrato il 24/03/2014 ad un canone annuo di 169.200,00;

- alienazione, effettuate mediante procedura di asta pubblica ai sensi degli artt. 73, lett. c. e 76 del R.D. n. 827/1924, per la vendita del compendio immobiliare di proprietà dell'Ente, sito nel Comune di Sanremo (IM), via Giacomo Leopardi 65, afferente all'Unità di ricerca per la floricoltura e le specie ornamentali. La gara è stata aggiudicata all'importo di € 256.000,00, rispetto alla base d'asta di € 240.000,00.

- espletamento di due aste pubbliche per la vendita dei terreni siti in Villarboit, gestiti dall'Unità di ricerca per la risicoltura in comproprietà con la Società

OVEST- SESIA. Entrambe le aste sono andate deserte sia per i problemi legati alla crisi economica sia per l'attuale situazione di mercato che sta attraversando la risicoltura nazionale.

Con riferimento, infine, alle risorse umane e finanziarie impiegate per l'implementazione e il funzionamento delle diverse fasi del ciclo della performance, il Consiglio è dotato di una Struttura tecnica permanente destinata ad assicurare supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.

Alla suddetta struttura sono assegnate quattro unità di personale inquadrato nei ruoli dell'amministrazione. Il suddetto personale è stato impegnato in attività connesse al sistema di valutazione per una quota parte delle ore-lavoro dedicate all'amministrazione. Le risorse finanziarie impiegate nel 2014 per lo svolgimento dell'attività di supporto ammontano a circa euro 40.000,00.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

E' pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente un'indagine, realizzata all'inizio del 2013, sul personale dipendente volta a rilevare il livello del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009.

Detta indagine, effettuata mediante la somministrazione di un apposito questionario anonimo utilizzando l'applicazione *web Limesurvey* che assicura la riservatezza dei dati acquisiti, è pubblicata sul sito istituzionale al seguente link:

<http://sito.entecra.it/portale/public/cv/RelazioneIndagineBenessere2013.pdf>

La particolare situazione contingente dovuta ai continui interventi aggregativi non ha favorito il prodursi di situazioni ambientali tali da rendere ad oggi proficua l'effettuazione di una nuova indagine.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Per la redazione del presente documento occorre partire dagli obiettivi 2014, sia strategici che operativi.

Quest'ultimi, assegnati ai dirigenti delle unità organizzative e ai Direttori dei Centri e delle Unità, che rappresentano le articolazioni organizzative periferiche dell'Ente, sono riportati negli allegati al Piano della Performance 2014-2016 approvato con delibera n. 38 assunta nella seduta del 18 marzo 2014.

Al fine di garantire la piena attuazione di quanto previsto nel Piano, assicurando il coordinamento di tutta la struttura, i vertici amministrativi hanno provveduto a tradurre gli obiettivi strategici in obiettivi operativi e questi in programmi d'attività. Per ogni programma sono state individuate le unità organizzative responsabili, gli indicatori di risultato e i tempi di svolgimento. Contestualmente sono state assegnate le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro perseguimento.

Anche nel 2014, malgrado le significative vicende istituzionali che hanno interessato l'Ente si è operato sulla base di una "gestione per obiettivi", collocando le attività poste in essere dalle singole unità organizzative in un quadro più generale di programmazione tale da assicurare il miglior utilizzo delle risorse disponibili.

L'attività programmata è stata oggetto di un costante monitoraggio conclusosi con una fase finale di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti per l'anno 2014.

La presente relazione rappresenta, quindi, una sintesi di quanto realizzato dall'Ente nel corso del 2014 in tema di misurazione e valutazione della performance e riporta ciò che è emerso dal processo di valutazione, nonché il particolare contesto in cui le attività sono state svolte.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Si riportano di seguito, in maniera schematica, le diverse fasi in cui si è articolato il processo di formazione della presente relazione con indicazione per ciascuna del soggetto/soggetti coinvolti, dei tempi e delle relative responsabilità. Anche in questo caso appare opportuno partire dalla descrizione del processo di

misurazione e valutazione delle attività in quanto è dallo stesso che trae origine la maggior parte delle informazioni inserite nel presente documento.

Fase 1:

Raccolta dei dati di monitoraggio sull'attività svolta nel 2014 per il perseguimento degli obiettivi assegnati;

Soggetti coinvolti: Struttura di Supporto all'OIV, Dirigente generale e Dirigenti di II fascia, Direttori delle strutture di ricerca;

Tempi: - monitoraggio intermedio luglio/settembre 2014

- monitoraggio finale primi mesi del 2015

Soggetto responsabile dell'attività: Struttura di Supporto all'OIV.

Fase 2:

Elaborazione dei dati e misurazione dei risultati conseguiti dalle singole unità organizzative mediante apposite schede di rilevazione;

Soggetti coinvolti: OIV, Struttura di Supporto all'OIV, Dirigente generale e Dirigenti di II fascia, Direttori delle strutture di ricerca;

Tempi: verifica dei dati nei primi mesi del 2015;

Soggetto responsabile dell'attività: Struttura di Supporto all'OIV.

Fase 3:

Valutazione finale

Soggetti coinvolti: Struttura di Supporto all'OIV, OIV, Direttore Generale e Dirigente generale;

Tempi: primo semestre 2015;

Soggetto responsabile dell'attività: Direttore Generale e Dirigente generale;

Fase 4:

Valutazione strategica da parte dell'OIV e chiusura del processo

Soggetti coinvolti: Struttura di Supporto all'OIV e OIV;

Tempi: giugno 2015

Soggetto responsabile dell'attività: Organismo Indipendente di Valutazione della performance;

Fase 5:

Redazione della relazione di cui all'art. 10 comma 1, lettera b) del Dlgs 150/2009.

Soggetti coinvolti: Struttura di Supporto all'OIV.

Tempi: primo semestre 2015

Soggetto responsabile dell'attività: Struttura di Supporto all'OIV

Fase 6:

Approvazione della relazione

Soggetti coinvolti: Organo di indirizzo politico amministrativo.

Tempi: giugno 2015

Soggetto responsabile dell'attività: Organo di indirizzo politico amministrativo.

Fase 7:

Validazione della relazione per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Soggetti coinvolti: Organismo Indipendente di Valutazione della performance e Struttura di Supporto all'OIV

Tempi: secondo semestre 2015

Soggetto responsabile dell'attività: Organismo Indipendente di Valutazione della performance

6.2 Punti di forza e punti di debolezza del ciclo di gestione della performance

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.

L'applicazione del sistema è stata caratterizzata come sempre da un adeguato coinvolgimento del 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.

Ciò premesso, permangono alcuni limiti del sistema che incidono 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.

Tuttavia, malgrado tale criticità, a partire dal 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.

Obiettivi strategici

Area Prioritaria di Intervento API-01	Eccellenza nella ricerca
--	---------------------------------

Obiettivo Strategico OB.STRA-1.1	Programmare definendo le priorità - Elaborazione del piano Triennale del fabbisogno del personale alla luce delle esigenze dell'attività di ricerca
---	---

- ☛ L'obiettivo ha inteso rafforzare il ruolo del CRA nel sistema della ricerca in agricoltura

PREVISIONE	Indicatore 1	Destinazione di una quota prevalente delle risorse finanziarie all'assunzione del personale ricercatore e tecnologo
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	almeno il 70%
	Valore di riferimento	3.025.374,21 €
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Trattamento giuridico, economico e previdenziale del personale Servizio Reclutamento del Personale
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Trattamento giuridico, economico e previdenziale del personale Dirigente Servizio Reclutamento del Personale
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	A fronte di un budget assunzionale complessivo pari a Euro 4.488.556,50, le risorse destinate ai Ricercatori e Tecnologi sono pari a Euro 3.947.893,00, ovvero all'83%
	Grado	
	Raggiungimento 	100 %
	Eventuale scostamento a consuntivo	Il target previsto (70%) è stato ampiamente superato, infatti sono state destinate all'assunzione di personale Ricercatore e Tecnologo l'83% del budget
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	n. 4 unità di personale

	Risorse Finanziarie 	22.000,00 €
Area Prioritaria di Intervento API-01	Eccellenza nella ricerca	
Obiettivo Strategico OB.STRA-1.2	Programmare definendo le priorità - Fornire supporto agli organi competenti nell'elaborazione del Piano Triennale della Ricerca	

- ☐ L'obiettivo ha inteso rafforzare il ruolo del CRA nel sistema della ricerca in agricoltura

PREVISIONE	Indicatore	Analisi, elaborazione e trasmissione dei dati necessari alla predisposizione del Piano agli Organi competenti e successiva attuazione delle misure in esso contenute
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Attuazione di almeno il 10% delle misure contenute nel Piano Triennale della Ricerca
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Servizi della Direzione Centrale Attività scientifiche
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Dirigenti Servizi Direzione Centrale Attività scientifiche
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Il CRA è privo del suo organo scientifico, il Consiglio dei Dipartimenti, deputato anche alla elaborazione del Piano triennale della ricerca sulla base degli indirizzi definiti dal Ministro delle politiche agricole, alimentari e forestali. L'ente, per quanto di competenza, ha completato la procedura di nomina dei propri componenti dell'organo in parola, trasmettendo la dovuta comunicazione al Ministero vigilante anche per la successiva definizione dei n. 5 membri di nomina ministeriale (v. nota prot. n. 12853 del 27/02/2014). Ad oggi l'iter non risulta ancora completo presso le suddette sedi competenti, così come non sono state rese note le Linee di indirizzo strategico da porre alla base del processo di pianificazione. Quanto sopra, pur avendo creato dei disagi, non ha, in ogni caso, impedito al CRA, come peraltro descritto in diversi documenti prodotti e condivisi con gli organi politici dell'Ente, di proseguire la propria attività di ricerca secondo una linea strategica sensibile alle tematiche e alle necessità più attuali.
	Grado Raggiungimento 	NV
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	Il Ministero non ha completato l'iter di composizione del CdD, organo scientifico del CRA deputato alla elaborazione del Piano, relativamente ai cinque membri di propria nomina e non ha comunicato le Linee di indirizzo strategico da porre alla base del processo di pianificazione.

	Risorse Umane 	n. 15 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	50.000,00 €

Area Prioritaria di Intervento API-01	Eccellenza nella ricerca
--	---------------------------------

Obiettivo Strategico OB.STRA-1.3	Riorganizzazione della rete di ricerca dell'Ente- Piano di razionalizzazione e riorganizzazione
---	---

- ☐ L'obiettivo ha inteso razionalizzare le risorse disponibili aumentando al contempo la competitività del CRA nel sistema della ricerca in agricoltura

PREVISIONE	Indicatore	Predisposizione del Piano con i seguenti contenuti minimi: - analisi costi/benefici di diverse tipologie di aggregazioni possibili; - rapporto con stakeholder interni e esterni, - individuazione di modalità di implementazione di attività di trasferimento tecnologico
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Consegna agli Organi
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Servizio Trattamento Giuridico economico e previdenziale del personale Servizio Supporto alla Ricerca Servizio Partecipazioni Societarie
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Dirigente Servizio Trattamento Giuridico economico e previdenziale del personale Dirigente Servizio Supporto alla Ricerca Dirigente Servizio Partecipazioni Societarie
Eventuali variazioni intervenute in itinere		

CONSUNTIVO	Risultato		<p>A seguito del D. L. n. 95/2012 che ha previsto l'accorpamento dell'INRAN al CRA e per quanto disposto dalla Legge di stabilità 2014 e dal relativo "Collegato agricoltura" è stato approvato dal CdA nella seduta dell'11 giugno 2014, con Delibera n. 70 il Piano di Riorganizzazione e razionalizzazione della rete delle articolazioni territoriali.</p> <p>Il Piano ha presunto, una riduzione delle attuali sedi, da 42 (17 Centri e 25 Unità) a 17 (6 Centri di ricerca disciplinari e 11 Centri di filiera) e un risparmio stimato a regime di € 3.299.705,54 relativamente ai costi del personale e di € 1.800.000,00 dei costi di funzionamento. Nella elaborazione del Piano sono stati considerati i seguenti aspetti: 1. costi e benefici dell'operazione che prevede una concentrazione di risorse umane e strumentali e un'aggregazione di competenze, consentendo di migliorare la capacità di attuazione di programmi e progetti in tematiche e filiere chiave; 2. snellire e favorire i rapporti con gli stakeholder interni (Direttori Strutture, Responsabili di Azienda) e gli stakeholder esterni (rappresentanti delle istituzioni nazionali e locali, università, altri enti di ricerca); 3. previsione di una struttura di supporto al trasferimento dell'innovazione per agevolare l'utilizzazione da parte delle imprese dei risultati ottenuti dalla Ricerca.</p>
	Grado		
	Raggiungimento		100%
	Eventuale scostamento a consuntivo		
	Causa scostamento		Detto Piano è stato trasmesso al Ministro con nota prot. n. 3981 del 19 giugno 2014 e ai competenti uffici del Ministero con nota prot. n. 43421 del 4 luglio 2014, ma ad oggi non vi è stato dato alcun riscontro.
	Risorse Umane		n. 6 unità di personale
Risorse Finanziarie		20.000,00 €	

PREVISIONE	Indicatore	attuazione percentuale delle misure contenute nel Piano
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target	 0%
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Servizio Affari Generali Servizio Bilancio e Contabilità Servizio Vigilanza Amministrativa Servizio Supporto alle attività di Certificazione
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Generale Direzione Centrale Attività scientifiche Dirigente Servizio Affari Generali Dirigente Servizio Bilancio e Contabilità Dirigente Servizio Vigilanza Amministrativa Dirigente Servizio Supporto alle attività di Certificazione
Eventuali variazioni intervenute in itinere		

CONSUNTIVO	Risultato 	Sono state attuate numerose e importanti iniziative di razionalizzazione delle risorse che hanno portato a concreti miglioramenti gestionali, tuttavia si è data attuazione in carenza dell'approvazione del quadro organico di interventi previsti dal Piano.
	Grado	NV
	Raggiungimento 	
	Eventuale scostamento a consuntivo	L'Amministrazione non ha potuto dare seguito a quanto previsto nel Piano formulato poiché in attesa del riscontro da parte del Ministero vigilante alla nota indirizzata al Ministro prot. n. 3981 del 19 giugno 2014 e alla nota per i competenti uffici prot. n. 43421 del 4 luglio 2014.
	Causa scostamento	Mancato riscontro a seguito della trasmissione del Piano al Ministero vigilante e previsione da parte del Legislatore (Legge di Stabilità) della incorporazione nel CRA dell'INEA con conseguente necessità di revisione e/o attualizzazione del piano stesso.
	Risorse Umane 	n. 22 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	200.000,00 €

Area Prioritaria di Intervento API-02	Innovazione organizzativa
--	----------------------------------

Obiettivo Strategico OB.STRA-2.1	Riorganizzazione della rete aziendale dell'Ente - Piano di razionalizzazione e riorganizzazione della rete aziendale
---	--

- ☑ L'obiettivo ha inteso razionalizzare e implementare la rete delle aziende sperimentali potenziandone la capacità di ricerca e migliorando i modelli di gestione

PREVISIONE	Indicatore	predisposizione del Piano con i seguenti contenuti minimi: individuazione delle tipologie di aziende e di modelli di gestione maggiormente funzionali alle esigenze dell'Ente
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	33%
	Target 	Fatto
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Bilancio e Contabilità Servizio Patrimonio
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Bilancio e Contabilità Dirigente Servizio Patrimonio
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Dopo una fase di ricognizione e indagine tesa ad aggiornare i dati dell'Amministrazione circa l'entità del patrimonio ad uso aziendale e a verificare le criticità di gestione, si è arrivati a formulare una proposta di Piano per la valorizzazione scientifico-economica delle aziende, condivisa con il CdA, che ha previsto l'aggregazione di finalità e di risorse economiche e umane in "poli aziendali".
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	5 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	13.000,00 €

PREVISIONE	Indicatore	implementazione dei nuovi modelli di gestione delle aziende previsti nel Piano
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	33%
	Target 	Fatto
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Bilancio e Contabilità Servizio Supporto alla Certificazione
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Bilancio e Contabilità Dirigente Servizio Supporto alla Certificazione
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Esempi di aggregazione e ottimizzazione delle risorse, implementati nel 2014, sono: il Centro Multidisciplinare Agro-Cerealicolo-Foraggero-Zootecnico, costituito dall'accorpamento delle aziende sperimentali presenti nell'area della Capitanata (Foggia) per un totale di 630 ettari; l'affidamento, approvato con Delibera del CdA n. 91 del 9 luglio 2014, in via sperimentale e per la durata di due anni, della gestione di due aziende (Azienda Alpeggio, situata nel Comune di Frassinoro (MO), che ha una superficie di circa 79 ettari, e Azienda Stradella, situata nel Comune di Formigine (MO), con una superficie di circa 100 ettari) alla Fondazione Morando Bolognini; l'allestimento di un sito per la conservazione del germoplasma viticolo nazionale e dei vigneti sperimentali di antiche varietà venete presso l'Azienda di Bovolone, già gestita dal Centro di ricerca per la viticoltura, liberando contestualmente dagli impianti esistenti una superficie di circa 5 ettari nell'Azienda di Spresiano/Susegana, sempre gestita dalla stessa Struttura.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	3 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	3.000,00 €

PREVISIONE	Indicatore	aumento delle risorse derivanti dalla PAC
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	33%
	Target 	invariato rispetto al 2013
	Target conseguito anno precedente	184.522,24 €
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Patrimonio
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Patrimonio
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Nell'anno di riferimento, il CRA ha supportato il CAA Coldiretti, al quale è stato affidato il mandato di assistenza per la presentazione della Domanda Unica di Pagamento per la campagna 2014. Sono stati verificati i titoli di conduzione delle particelle di terreno presenti all'interno del fascicolo aziendale dell'Ente e dichiarate per le precedenti campagne, eliminando quelle per le quali non era presente una idonea documentazione giustificativa. L'importo che dovrà essere erogato per il 2014 è pari a Euro 580.415,36 a fronte dei complessivi Euro 184.522,24 del 2013. Ad oggi sono già stati erogati Euro 266.793,23.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	3 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	13.000,00 €

Obiettivo Strategico OB.STRA-2.2	Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente - Piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare del CRA
---	--

☑ L'obiettivo ha inteso razionalizzare e valorizzare il patrimonio immobiliare dell'Ente

PREVISIONE	Indicatore	predisposizione del Piano secondo i seguenti contenuti minimi: - aggiornamento data base anagrafico - classificazione del patrimonio sulla base del possibile utilizzo - individuazione delle strategie di utilizzazione e dismissione
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	50%
	Target 	Fatto
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Patrimonio
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Patrimonio
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Data la complessità ed eterogeneità del patrimonio immobiliare dell'Ente si è proceduto ad elaborare un Piano stralcio di valorizzazione, proposto al Consiglio di Amministrazione e dal medesimo approvato con Delibera n. 65 dell'8 maggio 2014. L'elaborazione del Piano ha richiesto di: 1) aggiornare i dati a disposizione e aggiornare il database, individuando su base regionale le esigenze di valorizzazione e ottimizzazione; 2) classificare i beni in base alla destinazione d'uso (strumentale, abitativo, ad uso diverso ovvero gli immobili destinati a foresteria); 3) pianificare le azioni strategiche che hanno riguardato: a) la prosecuzione della collaborazione istituzionale, già avviata nel 2012, con l'Agenzia del Demanio, la quale, dietro unico rimborso dei costi sostenuti, svolge la seguente attività: valutazione di compendi di proprietà che necessitino di una determinazione o di una revisione del valore; vendita dei compendi che si intendano mettere sul mercato; pianificazione e attuazione delle attività finalizzate alla strutturazione di operazioni di finanza immobiliare, anche secondo le modalità previste dall'art. 33 del D. L. n. 98/2011, per l'alienazione/conferimento degli asset individuati a uno o più fondi di investimento immobiliare; individuazione e attuazione del più idoneo e conveniente percorso di valorizzazione degli asset individuati, ivi compreso il supporto all'eventuale cambio di destinazione d'uso delle aree e degli immobili da valorizzare; b) l'attività diretta da parte dell'Ente stesso di dismissione degli immobili ritenuti non più utili a fini istituzionali.
	Grado 	100%
	Raggiungimento	
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
Risorse Umane 	4 unità di personale	

	Risorse Finanziarie 	25.000,00 €
--	---	--------------------

PREVISIONE	Indicatore	attuazione percentuale delle misure previste nel Piano
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	50%
	Target 	Fatto
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Servizio Patrimonio
	Responsabile	Direttore Generale Dirigente Servizio Patrimonio
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Entrambe le azioni strategiche pianificate sono state realizzate. a) la prosecuzione della collaborazione istituzionale, già avviata nel 2012, con l'Agenzia del Demanio; b) l'attività diretta da parte dell'Ente stesso di dismissione degli immobili ritenuti non più utili a fini istituzionali.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	4 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	7.000,00 €

Obiettivo Strategico T.1	Accrescere i livelli di trasparenza, integrità e legalità
---------------------------------	---

- ☑ L'obiettivo ha inteso diffondere la cultura dell'accountability, dare attuazione a politiche di promozione della trasparenza e di lotta alla corruzione

PREVISIONE	Indicatore	iniziative di diffusione di legalità ed integrità previste nel programma per la trasparenza e nel Piano anticorruzione
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	almeno 1
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Direzione Generale Tutti
	Responsabile	Direttore Generale Tutti
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	<p>Complessivamente, nel corso del 2014 sono stati attivati n. 6 processi di diffusione della legalità e dell'integrità e trasparenza.</p> <p>Per quanto riguarda le Misure di attuazione della L. n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", il Responsabile della prevenzione della corruzione del CRA ai sensi della Delibera del CdA n. 66 del 18.12.2012 ha adottato i seguenti provvedimenti e iniziative:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nota prot. n. 2137 del 17/01/2014 e nota prot. n. 65477 del 22/10/2014 con la quale è stato richiesto, ai soggetti interessati, il dovuto contributo per il Piano triennale anticorruzione. 2. Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 adottato, come previsto dalla legge, con provvedimento dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente (Delibera n. 158 del 18 dicembre 2014); 3. 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. <ul style="list-style-type: none"> • Per quanto riguarda le iniziative destinate ad accrescere i livelli di trasparenza, anche in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente, sono stati adottati i seguenti provvedimenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta e approvazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (Delibera CdA n. 2 del 6 febbraio 2014); 2. Realizzazione del progetto per l'attivazione dell'Albo on line. Esso rappresenta il primo progetto che implementa i concetti del Web 2.0 mai introdotto al CRA. Il sistema semplifica enormemente il processo di pubblicazione dei documenti rilevanti ai fini della trasparenza amministrativa poiché, transitando per il protocollo informatico, essi vengono automaticamente pubblicati in modo ordinato nell'area Amministrazione Trasparente del Sito Web del CRA; 3. Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
Eventuale scostamento a consuntivo		

	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	58 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	178.000,00 €

Servizi Direzione Centrale Affari Giuridici

Obiettivo operativo		Riduzione dei tempi di risposta alle istanze relative ai benefici ex legge 104
U.O. 1.1		
PREVISIONE	Indicatore	Tempi medi di risposta dalla ricezione da parte dell'ufficio dell'istanza completa di tutta la documentazione necessaria
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	minore o uguale 20 gg
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Responsabile	Dirigente Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	I tempi medi di risposta rispettano ampiamente i 20 giorni massimi previsti come target
	Grado	
	Raggiungimento 	> 100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	2 unità di personale
Risorse Finanziarie 	2.300,00 €	

Obiettivo operativo		Assicurare supporto tecnico-giuridico in materia di ciclo di gestione della performance
U.O. 2.1		
PREVISIONE	Indicatore	Revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance anche alla luce di quanto emerso a seguito del primo anno di applicazione dello stesso
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	50%
	Target 	Trasmissione al Direttore Generale
	Target conseguito anno precedente	3
	Strutture di riferimento	Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Responsabile	Dirigente Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Nel corso di questi primi anni di applicazione del sistema sono emerse una serie di criticità soprattutto in ordine all'esigenza di garantire una maggiore semplificazione del Sistema che hanno portato la struttura di supporto all'OIV a predisporre una proposta di modifica dello stesso. Il documento è stato esaminato nel corso della riunione del 19 dicembre 2014 dalla struttura di supporto e dai componenti dell'OIV che, in linea di massima hanno concordato con le modifiche apportate.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
Causa scostamento		

PREVISIONE	Indicatore	Revisione del documento relativo agli standard di qualità dei servizi pubblici erogati dal CRA anche alla luce di quanto disposto dal dl 95/2012
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	50%
	Target 	
	Target conseguito anno precedente	/
	Strutture di riferimento	Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Responsabile	Dirigente Servizio Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Al fine di procedere all'aggiornamento del documento il servizio ha provveduto a coinvolgere tutte le strutture di ricerca già individuate quali strutture erogatrici di servizi per verificare l'esigenza di apportare modifiche alle singole schede. Inoltre, tenuto conto che a seguito dell'accorpamento dell'INRAN sono state create due nuove strutture di ricerca, è stata effettuata un'analisi delle attività svolte al fine di verificare se le stesse fossero identificabili anche come strutture erogatrici di servizi pubblici. Dalle verifiche effettuate è emersa la necessità di integrare il documento precedentemente approvato inserendo 4 nuovi servizi pubblici erogati dalle strutture di ricerca dell'Ente. Il documento, prima condiviso con il direttore scientifico ed il direttore generale, è stato condiviso dall'OIV nel corso della riunione del 19 dicembre 2014.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
Causa scostamento		

Risorse Umane 	2 unità di personale
--	-----------------------------

Risorse Finanziarie 

2.700,00 €

Obiettivo operativo		Accrescimento dell'efficienza gestionale delle strutture
U.O. 3.1		
PREVISIONE	Indicatore	Numero di circolari
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	minore o uguale 1
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Vigilanza Amministrativa
	Responsabile	Dirigente Servizio Vigilanza Amministrativa
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Emergenza delle criticità e potenziamento della collaborazione con le Strutture
	Grado	100%
	Raggiungimento 	
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	In sede di monitoraggio intermedio è stato eliminato un ulteriore indicatore
	Risorse Umane 	1 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	400,00 €

Obiettivo operativo		Riduzione dei tempi di attivazione procedure
U.O. 4.1		
PREVISIONE	Indicatore	Tempi medi di attivazione della procedura dalla ricezione dell'istanza da parte dell'ufficio relative a trasferimenti, mobilità
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	minore o uguale 10 gg
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Reclutamento e Relazioni Sindacali
	Responsabile	Dirigente Servizio Reclutamento e Relazioni Sindacali
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	I tempi medi hanno abbondantemente rispettato il target
	Grado	100%
	Raggiungimento 	
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	2 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	2.300,00 €

Obiettivo operativo		Riduzione del contenzioso
U.O. 5.1		
PREVISIONE	Indicatore	Predisposizione di circolari operative
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	almeno 1
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Affari Legali e Contenzioso
	Responsabile	Dirigente Servizio Affari Legali e Contenzioso
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	3 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	2.300,00 €

Obiettivo operativo		Potenziare il supporto all'attività di certificazione
U.O. 6.1		
PREVISIONE	Indicatore	Tempo medio intercorrente tra l'acquisizione del verbale e fatturazione
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	minore o uguale 60 gg
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Supporto all'attività di Certificazione
	Responsabile	Dirigente Supporto all'attività di Certificazione
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	I tempi medi hanno abbondantemente rispettato il target Riduzione dei tempi fino a 40 gg. nel primo semestre e fino a 20 gg. nel secondo semestre
	Grado	
	Raggiungimento 	>100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	2 unità di personale
	Risorse Finanziarie 	35.000,00 €

Obiettivo operativo		Creazione delle infrastrutture informatiche a supporto della ricerca
U.O. 7.1		
PREVISIONE	Indicatore	Realizzazione del documento programmatico per la sicurezza informatica
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Fatto/Non fatto
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Servizio Sistemi Informativi
	Responsabile	Dirigente Servizio Sistemi Informativi
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Attività tecniche di supporto all'analisi degli applicativi in uso, ed in particolare del sistema CRAGEST - ai fini della produzione, da parte del CIS di: a) il Documento sulle procedure di autenticazione e autorizzazione per la protezione dei dati personali nell'ambito delle attività istituzionali dell'Ente; b)il Disciplinare in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali con strumenti elettronici che identifica le aree di intervento principale per un Piano di sicurezza Informatica per l'Ente, indica le figure necessarie per il trattamento dei dati personali e le politiche atte a garantire le misure minime di sicurezza previste dalla legge - Nomina dell'incaricato alla custodia delle credenziali di accesso ai sistemi Informatici dell'AC, previa individuazione del Responsabile del trattamento, da parte del D.G.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	Modificato a seguito di monitoraggio intermedio
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	2 unità di personale
Risorse Finanziarie 	149.140,00 €	

Centri e Unità di Ricerca

Obiettivo operativo U.O. 18.1	Miglioramento dell'attività tecnico -amministrativa connessa alla gestione dei progetti di ricerca
--------------------------------------	--

L'obiettivo ha inteso migliorare la capacità di trasferimento agli stakeholders dei risultati della ricerca



PREVISIONE	Indicatore	Percentuale dei finanziamenti straordinari di fonte non MIPAAF rispetto a totale finanziamenti straordinari
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target	≥ 2013
	Target conseguito anno precedente	
	Strutture di riferimento	Centri e Unità di Ricerca
	Responsabile	Centri e Unità di Ricerca
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato	
	Grado	
	Raggiungimento	NV
	Eventuale scostamento a consuntivo	Il vertice amministrativo, di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione, a seguito del monitoraggio intermedio ha ritenuto di procedere all'eliminazione del presente obiettivo in quanto non adeguato a rappresentare l'eccellenza della capacità di attrazione e gestione delle risorse di tutte le strutture.
	Causa scostamento	
	Risorse Umane	
	Risorse Finanziarie	

Obiettivo Strategico OB.STRA T.1	Accrescere i livelli di trasparenza, integrità e legalità
Obiettivo operativo T.1.1	Contribuire all'implementazione di misure di contrasto ai fenomeni corruttivi (Corretta applicazione del Piano di Prevenzione della Corruzione di cui alla L.190/2012)

- ☑ L'obiettivo ha inteso diffondere la cultura dell'accountability, dare attuazione a politiche di promozione della trasparenza e di lotta alla corruzione

PREVISIONE	Indicatore	Percentuale di assolvimento adempimenti previsti dal Piano
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	≥ 80% desumibile dal parere positivo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione
	Target conseguito anno precedente	Non applicabile
	Strutture di riferimento	Centri e Unità di Ricerca
	Responsabile	Direttori dei Centri e Unità di Ricerca
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Il 50% dei Centri e Unità ha ampiamente e adeguatamente applicato le misure previste dal Piano anche relazionandosi in maniera soddisfacente con il Responsabile dell'Anticorruzione. Il restante 50%, pur contribuendo all'attività in argomento, non ha dimostrato continuità e tempestività, ottenendo un parere non pienamente soddisfacente.
	Grado	
	Raggiungimento 	70%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	1 unità di personale in media per Centro/Unità
	Risorse Finanziarie 	1.237,5 € costo medio per Centro/Unità

Obiettivo operativo U.O. 19	Favorire la partecipazione del personale ricercatore e tecnologo ad iniziative finalizzate al trasferimento dei risultati della ricerca
------------------------------------	---

- ☐ L'obiettivo ha inteso migliorare la capacità di trasferimento agli stakeholders dei risultati della ricerca

PREVISIONE	Indicatore	Numero eventi
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Minore o uguale a 6 per ciascuna Struttura
	Target conseguito anno precedente	3
	Strutture di riferimento	Centri e Unità di Ricerca
	Responsabile	Centri e Unità di Ricerca
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Il numero medio di eventi è di più di 7 per ciascun Centro/Unità di Ricerca
	Grado	
	Raggiungimento 	> 100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	2 unità di personale in media per Centro/Unità
	Risorse Finanziarie 	1.485,00 € costo medio per Centro/Unità

Obiettivo operativo U.O. 20.1	Favorire la partecipazione del personale ricercatore e tecnologo ad iniziative finalizzate al trasferimento dei risultati della ricerca e al coinvolgimento degli stakeholders
--------------------------------------	--

PREVISIONE	Indicatore	Percentuale personale ricercatore e tecnologo coinvolto
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Almeno il 60% per ciascuna Struttura
	Target conseguito anno precedente	/
	Strutture di riferimento	Centri e Unità di Ricerca
	Responsabile	Centri e Unità di Ricerca
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Il 90% dei Direttori ha ampiamente descritto attività tali da raggiungere il target previsto avendo coinvolto più del 60% del personale ricercatore e tecnologo presente nella Struttura in eventi di divulgazione e/o trasferimento dell'innovazione (partecipazione a comunità di pratica, convegni, workshop, ecc)
	Grado	
	Raggiungimento 	90%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	5 unità di personale in media per Centro/Unità
	Risorse Finanziarie 	28.000,00 € costo medio per Centro/Unità

Obiettivo operativo U.O. 21.1	Aumentare il livello di efficienza nella gestione finanziaria delle strutture di ricerca
--------------------------------------	--

- ☑ L'obiettivo ha inteso migliorare la capacità di gestione contabile delle strutture di ricerca

PREVISIONE	Indicatore	Percentuale di residui attivi e passivi analizzati rispetto a quelli presenti in bilancio fino all'ultimo preventivo approvato
	Tipologia indicatore	Di risultato
	Peso indicatore	100%
	Target 	Almeno il 60% per ciascuna Struttura
	Target conseguito anno precedente	/
	Strutture di riferimento	Centri e Unità di Ricerca
	Responsabile	Centri e Unità di Ricerca
	Eventuali variazioni intervenute in itinere	
CONSUNTIVO	Risultato 	Il 90% dei Direttori ha adeguatamente svolto le attività di analisi secondo le indicazioni del Servizio bilancio e ragioneria, in alcuni casi anche realizzando un notevole abbattimento dei tempi di eliminazione dei residui attivi e passivi.
	Grado	
	Raggiungimento 	100%
	Eventuale scostamento a consuntivo	
	Causa scostamento	
	Risorse Umane 	1 unità di personale in media per Centro/Unità
	Risorse Finanziarie 	495,00 € costo medio per Centro/Unità