



PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026

Approvato con Decreto del Commissario straordinario n. 0015768 del 26 febbraio 2024

Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 - Mandato istituzionale e missione.....	6
1.2 Gli obiettivi dell'attività del CREA	6
1.2.1 – Incremento della produttività e sostenibilità	6
1.2.2 – Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico	7
1.2.3 – Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare	8
1.2.4 – Alimentazione, nutrizione e benessere	9
1.2.5 – Modellazione delle colture	9
1.2.6 – Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano	10
1.2.7 – Fonti di energia rinnovabile in agricoltura	11
1.3 - Articolazione del CREA	11
1.4 - Amministrazione in cifre.....	13
1.4.1 - Risorse umane	13
1.4.2 - Risorse economico-finanziarie e Bilancio	13
1.4.3 - Finanziamenti riguardanti i progetti e le convenzioni di ricerca	14
1.4.4 - Pubblicazioni	15
1.4.5 - Brevetti, private, marchi e iscrizioni ai registri varietali	15
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
SOTTOSEZIONE 2.1 – Valore pubblico.....	16
2.1.1 - Analisi del contesto	16
2.1.2 – Obiettivi strategici del CREA.....	18
2.1.3 – Agenda 2030 e obiettivi del CREA.....	19
SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance	24
2.2.1 - La Pianificazione triennale, obiettivi strategici e indicatori	24
2.2.2 - La Programmazione annuale	26
2.2.3 - Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale	30
2.2.4 - Performance organizzativa.....	30
2.2.5 - Obiettivi individuali	30
SOTTOSEZIONE 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	32
2.3.1 – Inquadramento generale	32
2.3.2 - Anticorruzione	33
2.3.3 – Esito dei monitoraggi e aggiornamento analisi del rischio per il 2024-2026	34
2.3.4 – Fabbisogno formativo specifico 2024	37
2.3.5 – Misure di prevenzione generali e specifiche	37
2.3.6 - Trasparenza.....	42

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	46
SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa	46
SOTTOSEZIONE 3.2 - Organizzazione del lavoro agile	48
SOTTOSEZIONE 3.3 - Gender Equality Plan (GEP) e Piano delle Azioni Positive (PAP)	56
SOTTOSEZIONE 3.4 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026	60
SOTTOSEZIONE 3.5 – Attività formativa per il 2024	69
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	78

ALLEGATI

Allegato 1	Obiettivi strategici
Allegato 2	Centri CREA - Obiettivi operativi
Allegato 3	Uffici - Obiettivi operativi
Allegato 4	Segreterie - Obiettivi operativi
Allegato 5	Misure anticorruzione
Allegato 6	Obblighi di pubblicazione
Allegato 7	Obblighi pubblicazione Bandi gara e contratti
Allegato 8	Obblighi di rotazione

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO) è redatto in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n.80 (convertito con Legge 6 agosto 2021 n.113), dal DPR 24 giugno 2022, n. 81 e dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Riguardo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) e il Piano Triennale di fabbisogno del personale (PTFP), ricompresi nel PIAO, sono state considerate le norme che ne regolamentano la predisposizione. Il PTPCT è stato sottoposto a consultazione pubblica, mentre il PTFP, come previsto dall'art. 7, comma 1 del D.Lgs 25 novembre 2016, n. 218, è stato inserito nel Piano Triennale di Attività 2024-2024, approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 0104241 del 15 novembre 2023.

Il PIAO 2024-2026 è articolato nelle seguenti Sezioni:

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione nella quale, oltre ai dati identificativi dell'amministrazione e al mandato istituzionale, vengono illustrate le principali attività del CREA.

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, suddivisa nelle Sottosezioni: "Valore Pubblico", nella quale sono esposti i principi ispiratori delle attività dell'Ente e la visione strategica per il medio e lungo periodo; "Performance", nella quale sono esplicitati gli obiettivi strategici e operativi che il CREA intende attuare; "Rischi corruttivi e trasparenza", che riporta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Sezione 3. Organizzazione del capitale umano, suddivisa nelle Sottosezioni: "Organizzazione del lavoro agile"; il "Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP)"; il "Piano triennale di fabbisogno del personale"; il "Piano triennale della formazione".

Sezione 4. Monitoraggio nella quale sono stati indicati i soggetti, gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Riguardo alla definizione degli obiettivi di performance, nell'ottica di integrare i diversi documenti di programmazione, si è fatto riferimento al PTPCT, alle azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive e nel Gender Equality Plan e al Piano Triennale della Formazione (PTF) anche in relazione alle percentuali di realizzazione dei Piani.

Il PIAO è stato approvato con Decreto del Commissario straordinario in quanto gli organi del CREA sono decaduti per effetto del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito con legge n. 74 del 21 giugno 2023, ed in particolare dell'art. 23, comma 3 bis. Il Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, con decreto n. 0353212 del 6 luglio 2023 ha nominato il prof. Mario Pezzotti quale Commissario straordinario del CREA, con tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione attribuiti al Presidente e al Consiglio di amministrazione dalla normativa vigente. In attuazione della predetta norma è stato approvato dal Commissario Straordinario il nuovo Statuto dell'Ente, definitivamente approvato con Decreto prot. 0007439 del 9 gennaio 2024 del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La scheda anagrafica del CREA al 31 dicembre 2023 è riportata nella tabella sottostante.

Denominazione	Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA)
Ministero vigilante	MASAF , Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste
Comparto	Ente pubblico di ricerca, D.Lgs. 218/216
Sede principale	Via della Navicella 2/4, 00184 Roma
Codice fiscale	97231970589
Partita IVA	08183101008
PEC	crea@pec.crea.gov.it
E-mail	crea@crea.gov.it
Centralino	39 06 478361
Commissario straordinario	Prof. Mario Pezzotti
Direttore generale	Dott. Stefano Vaccari
Codice IPA	CRSA
Codice anagrafe nazionale della ricerca	000192_EIRI
Statuto, Regolamenti	https://www.crea.gov.it/atti-generalis
Sito web	https://www.crea.gov.it/
Social media	https://www.facebook.com/CREARicerca/ https://www.youtube.com/channel/UCJ8RdeFgPyGA8eyVHuIEiOg https://twitter.com/CREARicerca https://www.linkedin.com/company/crea-ricerca/mycompany/verification/ https://www.instagram.com/crearicerca/
URP	https://www.crea.gov.it/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico 39 06 51494600

1.1 - Mandato istituzionale e missione

Il CREA, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, è il maggiore ente di ricerca che opera in Italia nei settori agricolo, agroalimentare, agroindustriale, ittico, zootecnico, forestale, della nutrizione umana e degli alimenti, dello sviluppo rurale e dell'economia e politica agraria, posto sotto la vigilanza del MASAF, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

La storia del CREA è più che centocinquantenaria (<https://www.crea.gov.it/la-nostra-storia>) e può essere fatta risalire alle iniziative di Camillo Benso Conte di Cavour, primo ministro dell'agricoltura del Regno d'Italia e alla fondazione della rete delle Stazioni sperimentali agrarie.

In anni recenti il CREA ha riunito gli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria istituiti nel 1967 a seguito della riorganizzazione del sistema delle stazioni sperimentali dell'allora Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (MiPAAF). Il suo assetto attuale è disciplinato dalla Legge 23 dicembre 2014 n.190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) che ha previsto l'incorporazione nel preesistente Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA) dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA). Precedentemente il CRA aveva già acquisito l'Istituto Nazionale di Ricerca per gli Alimenti e la Nutrizione (INRAN).

Ancora oggi i Centri di ricerca del CREA mirano a costituire l'interfaccia verso il mondo produttivo per il trasferimento capillare sul territorio dei risultati della ricerca. Per questo fine è fondamentale l'attività di sperimentazione realizzata nelle numerose aziende e campi sperimentali (circa 5.000 ha).

Negli anni, il complesso delle attività realizzate dal CREA si è ampliato e, attualmente, è rivolto ad aumentare la competitività internazionale e nazionale delle imprese agricole, agroalimentari e agroindustriali italiane e a migliorare la sicurezza, la qualità, la sostenibilità economica, sociale e ambientale dei comparti agricolo, zootecnico e forestale.

1.2 Gli obiettivi dell'attività del CREA

Il CREA, come richiamato nel Piano Triennale di attività 2024-2026, approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 0104241 del 15 novembre 2023, svolge le sue ricerche in risposta alla crescente domanda di cibo, fibre ed energia, e per l'identificazione di soluzioni capaci di coniugare l'incremento della produttività con le sfide della sostenibilità in agricoltura e nel settore agro-industriale.

Attraverso lo studio e l'analisi delle variazioni climatiche, della perdita di biodiversità, dell'inquinamento e di altri indicatori ambientali, i ricercatori forniscono dati essenziali che guidano l'elaborazione di politiche informate e mirate. Le informazioni basate sulla ricerca sono fondamentali per orientare i decisori politici nella definizione di leggi, regolamenti e incentivi che favoriscano comportamenti e pratiche sostenibili. L'interazione sinergica tra la comunità scientifica e i decisori politici è, quindi, essenziale per tradurre la conoscenza scientifica in azioni concrete e per guidare politiche di successo volte a mitigare il cambiamento climatico, proteggere l'ambiente e promuovere la sostenibilità economica e sociale.

Di pari importanza è la divulgazione dei risultati della ricerca in modo accessibile al pubblico, in quanto essa genera consapevolezza sull'importanza della transizione ecologica, sulla sicurezza delle nuove tecnologie e contribuisce a promuovere cambiamenti comportamentali.

Gli obiettivi di ricerca del CREA, di seguito illustrati, costituiscono un mezzo fondamentale per realizzare uno sviluppo sostenibile in campo agricolo e ambientale.

1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità

Il CREA accompagna lo sforzo nazionale verso una sovranità alimentare che renda il Paese meno esposto alle tempeste speculative e ai rischi connessi agli eventi estremi (come siccità e alluvioni) dovuti ai cambiamenti climatici e alla scarsa attenzione nella gestione del suolo.

La produttività deve essere connessa con la sostenibilità; è quindi indispensabile adottare un approccio sistemico alla protezione e valorizzazione del capitale naturale e della biodiversità, alla

gestione del territorio e alla protezione dai rischi naturali ed antropici, promuovendo un'economia agraria più efficiente e razionale nell'uso delle risorse tra cui quelle irrigue, anche in considerazione degli eventi siccitosi sempre più frequenti, migliorando i sistemi produttivi, assicurando basse emissioni di gas serra, garantendo la protezione dell'ambiente e il benessere sociale diffuso.

L'incremento della produttività agricola, in un'ottica di riduzione delle pressioni sull'ambiente, passa attraverso il miglioramento dell'intero sistema produttivo: gestione del suolo, miglioramento delle piante e della loro potenzialità produttiva, ottimizzazione della gestione delle colture, degli allevamenti e delle risorse idriche, corretto approccio alla difesa da organismi fitofagi e da fitopatie in un contesto di sostenibilità ambientale ed economica.

Riguardo la gestione delle risorse idriche in agricoltura, il CREA si occupa, in coordinamento con le politiche ambientali, del supporto alla programmazione degli investimenti irrigui in Italia al fine d'ammodernare ed efficientare i sistemi di prelievo e distribuzione della risorsa irrigua e dell'attuazione delle politiche per la conoscenza e l'innovazione in questo settore.

Sfruttando inoltre la 'rivoluzione digitale' con le tecnologie dell'agricoltura di precisione, della mecatronica e dell'information technology, il CREA può sviluppare e promuovere nuovi modelli di business e di consumo e approcci collaborativi tra aziende dissimili.

1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico

È compito del CREA, anche attraverso la ricerca genomica e biotecnologica, contribuire a preservare, utilizzare e rendere fruibile la biodiversità agraria vegetale, animale e microbica in modo responsabile e sostenibile. Le risorse genetiche agrarie (piante, animali e microrganismi impiegati nell'agricoltura e nella produzione alimentare) rappresentano, infatti, un patrimonio fondamentale, poiché costituiscono la base su cui si fonda la produzione alimentare e il progresso nel settore agricolo.

Il loro patrimonio genetico consente di generare nuova diversità genetica, di sviluppare nuove varietà più produttive, resistenti e adattabili in relazione a cambiamenti climatici e, ove possibile, anche a organismi e microrganismi nocivi, contribuendo in tal modo a garantire raccolti più abbondanti e sicuri anche in situazioni avverse.

Lo studio della diversità genetica delle piante e degli animali permette di identificare caratteristiche utili, come resistenza alle malattie, maggiore produttività o migliori proprietà nutritive. Queste informazioni consentono agli scienziati di sviluppare varietà migliorate attraverso la selezione e le modificazioni genetiche, contribuendo così a migliorare l'efficienza e la sostenibilità dell'agricoltura. Tuttavia, questa preziosa diversità genetica è minacciata da diversi fattori, tra questi, la perdita di biodiversità agricola a causa del cambiamento climatico, dell'urbanizzazione, dell'industrializzazione e delle pratiche agricole intensive.

Per affrontare queste minacce è essenziale adottare strategie a lungo termine per la conservazione in situ ed ex situ e per l'uso sostenibile delle risorse genetiche agrarie.

I ricercatori del CREA conducono attività multi, intra e trans-disciplinari per la realizzazione di sementi elette o di prototipi vegetali ottenuti con metodologie di miglioramento genetico, tradizionali o innovative, quali le tecniche di evoluzione assistita (TEA), consapevoli delle potenzialità di queste nuove tecnologie, sia dal punto di vista scientifico che per saggiarne le potenzialità operative.

Il CREA è stato protagonista della stagione del sequenziamento dei genomi che ha visto l'Italia tra i paesi più attivi a livello mondiale perché fin dall'inizio si è ben compreso che l'applicazione delle nuove biotecnologie per innalzare la qualità e la produttività delle piante in modo sostenibile dipende in modo indissolubile dalle conoscenze dei genomi.

Il CREA ha negli ultimi anni coordinato il progetto BIOTECH finalizzato all'applicazione delle TEA all'agricoltura italiana. BIOTECH ha sviluppato un "know-how" diffuso con oltre 25 laboratori di ricerca dedicati a sviluppare le TEA su circa 15 specie diverse e grazie a BIOTECH, l'Italia può affrontare l'apertura europea alle TEA con importanti conoscenze scientifiche e significativi risultati già potenzialmente testabili in campo come, ad esempio, i vitigni resistenti alle malattie, i pomodori che impediscono la germinazione delle piante parassite, il frumento duro resistente alle malattie

fungine e ancora, in termini di qualità, le melanzane senza semi o le arance arricchite di sostanze antiossidanti e molto altro ancora.

Il CREA è il maggiore detentore italiano di biodiversità agroalimentare e grazie alle oltre 130 collezioni di germoplasma e alle importanti collezioni animali si candida a diventare il riferimento nazionale per la conservazione della biodiversità agraria.

Il Centro di ricerca Difesa e Certificazione del CREA, in qualità di Istituto Nazionale di Riferimento per la Protezione delle Piante (D. Lgs. 2 febbraio 2021, n. 19), detiene le banche di materiale genetico di riferimento che devono utilizzare i Laboratori della Rete Nazionale per le Analisi fitosanitarie ufficiali.

Il CREA svolge attività di certificazione, prova e accreditamento anche finalizzate alla certificazione, etichettatura nutrizionale e valorizzazione delle specificità dei prodotti nazionali. Inoltre, svolge attività di certificazione delle sementi e dei materiali di propagazione vegetativa della vite ed effettua prove di valutazione di varietà vegetali ai fini dell'iscrizione nel Registro nazionale o del rilascio di privativa di varietà vegetali in conformità alle norme nazionali e internazionali.

Il CREA, con il suo Centro di ricerca Foreste e Legno, è uno dei Centri nazionali per lo studio e la conservazione della biodiversità forestale (Decreto MITE 31 marzo 2022).

1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare

IL CREA è impegnato nella protezione e conservazione del capitale naturale e dei servizi associati che è uno degli obiettivi dell'Environment Action Program dell'Unione Europea ed è incluso tra gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile (SDGs).

In questo contesto è evidente la necessità di conservare la biodiversità intra e interspecifica per assicurare la persistenza e il funzionamento degli ecosistemi naturali. La protezione e conservazione dei sistemi naturali non può prescindere da una attenta gestione del territorio come quello italiano esposto a notevoli rischi naturali. L'Italia per salvaguardare l'intero territorio, deve sviluppare metodologie e sistemi finalizzati alla previsione, valutazione e mitigazione dell'impatto di eventi potenzialmente dannosi.

L'agricoltura, quale settore primario, svolge un ruolo fondamentale nella produzione di cibo per la popolazione mondiale da migliaia di anni. Tuttavia, l'aumento della domanda alimentare a causa della crescita demografica globale e la necessità di incrementare sempre di più i ritorni economici delle filiere agroalimentari stanno spingendo l'agricoltura oltre i limiti sostenibili, generando un disavanzo tra la quantità di anidride carbonica rimossa dall'atmosfera attraverso la fotosintesi delle piante e quella emessa dalle pratiche agronomiche per ottenere rese più elevate.

Per questo motivo il settore agricolo deve assolutamente ridurre le emissioni di gas serra al punto tale da essere neutrale o addirittura negativo. È necessario rallentare, nei sistemi agricoli, la conversione a CO₂ del carbonio contenuto nella biomassa vegetale grazie alla fotosintesi, favorendone il sequestro nel suolo.

Una soluzione può essere rappresentata dal carbon farming che prevede una gestione del suolo e delle coltivazioni in grado di ridurre le emissioni nette di gas serra nell'atmosfera e di sequestrare il carbonio nel terreno, così da aumentare l'acqua immagazzinata nel suolo e contribuire alla mitigazione dell'erosione e di eventi calamitosi come le esondazioni. Il carbon farming promuove rotazioni colturali, consociazioni, riduzione o azzeramento delle lavorazioni del terreno, mantenimento costante di coperture vegetali, riduzione dell'uso di fertilizzanti azotati e gestione sostenibile degli allevamenti zootecnici. Oltre a ridurre le emissioni di gas serra, queste pratiche generano ulteriori benefici in termini di sostenibilità agricola (aumento della biodiversità, riduzione dell'inquinamento delle acque, aumento della sostanza organica nel terreno, miglioramento dell'efficienza nell'uso delle risorse naturali e maggiori profitti per gli agricoltori).

Le moderne tecnologie digitali al servizio dell'agricoltura di precisione e digitale permettono di raggiungere la massima espressione di agricoltura sostenibile e rigenerativa. Queste tecnologie integrano le macchine e gli apparati agromeccanici, mettendo a disposizione degli agricoltori, delle filiere e del comparto sistemi evoluti che spaziano dalle macchine a controllo satellitare e guida autonoma, ai sensori (visibili e/o iperspettrali) per monitoraggio/controllo prossimale (es. droni) o remoto (come parte della space economy), alle applicazioni robotiche (es. in stalla o nelle colture

protette), alle App di indirizzo, gestione produttiva e colturale, ai modelli di interpretazione o previsione basati sull'analisi dei big data anche attraverso simulazioni e intelligenza artificiale.

La possibilità di acquisire una conoscenza approfondita del sistema suolo-clima-coltura-gestione agronomica permette agli operatori del settore di fare scelte efficaci a livello sistemico e ottenere vantaggi a breve e lungo termine. Inoltre, la Politica Agricola Comunitaria (PAC) finanzia le aziende agricole che adottano pratiche efficaci di carbon farming; a tale scopo l'Unione Europea sta sviluppando specifici standard tecnici e sistemi di certificazione.

Il CREA, adottando un approccio sistemico, svilupperà ricerche nel settore del carbon farming, nell'ambito del quale, peraltro, è stato individuato quale gestore del registro pubblico dei crediti di carbonio volontari generati dal settore agricolo e forestale (ai sensi del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41).

Anche negli ambienti antropizzati, ed in particolare nelle aree urbane, la ricerca del CREA può dare il contributo nella transizione verso modelli sostenibili (città circolari) in alcuni specifici ambiti quali la realizzazione di catene corte per l'approvvigionamento alimentare e la riduzione degli sprechi alimentari, il potenziamento delle aree verdi, la protezione dalle avversità biotiche e la definizione di soluzioni innovative per la pianificazione territoriale.

1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere

Gli aspetti che riguardano la corretta alimentazione e la adeguatezza nutrizionale risultano fondamentali per assicurare il benessere e la salute dei cittadini valorizzando gli alimenti e le materie prime prodotte in un'ottica di visione integrata. Al fine di ottemperare alle politiche europee ed in particolare al Green Deal "Farm to Fork Strategy", il CREA proseguirà le ricerche per la definizione di una Dieta mediterranea aggiornata rispetto ai nuovi stili di vita e alle abitudini di consumo, che tenga conto delle pratiche previste dalla agricoltura rigenerativa, delle moderne tecniche di miglioramento genetico (TEA) e della nutrigenomica e metabolomica nutrizionale. Tale dieta dovrà essere caratterizzata inoltre da un'elevata sostenibilità economica per assicurare una adeguatezza nutrizionale anche alle classi sociali meno abbienti.

Sarà inoltre affrontata la caratterizzazione e valutazione dei Novel foods in termini di sicurezza nutrizionale (metaboliti) durante tutte le fasi dell'intera filiera (produzione, trasformazione, preparazione e post assunzione). Al fine di valorizzare la cultura, la storia e l'eccellenza dei prodotti alimentari e della cucina italiana e contenere l'italian sounding sarà inoltre sviluppato un "Food design italiano" per progettare alimenti che partendo dalla tradizione e dal patrimonio culturale ed eno-gastronomico possano evolvere verso le necessità di diverse categorie di consumatori (alimenti tagliati su misura per anziani, bambini, adulti, donne in diverse fasi della vita e nella ristorazione collettiva).

Saranno inoltre rafforzati i programmi di educazione e informazione alimentare e nutrizionale (a partire dal programma finanziato dalla UE "Frutta e Verdura nelle Scuole" e "Latte nelle Scuole"), con particolare riferimento a giovani e adolescenti anche al fine di orientarli verso stili di vita coerenti con le "Linee guida per una sana alimentazione". In tal senso sarà importante aggiornare l'indagine sui consumi alimentari degli italiani per fotografare la situazione post covid al fine di calibrare le nuove politiche alimentari e nutrizionali. In tale contesto saranno promossi sistemi/modelli di etichettatura nutrizionale fronte pacco di tipo informativo per salvaguardare il patrimonio alimentare e la biodiversità nutrizionale dei differenti Paesi europei per contrastare la omologazione dell'alimentazione, delle diete e dei prodotti alimentari.

1.2.5 - Modellazione delle colture

L'applicazione di modelli matematici e computazionali per simulare e prevedere la crescita, lo sviluppo e la produzione delle colture in diversi contesti ambientali e gestionali è definita crop modelling. Questi modelli, che integrano i dati e le conoscenze multidisciplinari di agronomia, scienza del suolo, meteorologia, genetica e fisiologia vegetale, forniscono informazioni fondamentali per guidare le decisioni nelle pratiche agricole. La modellazione delle coltivazioni riveste un ruolo essenziale nell'agricoltura moderna, offrendo benefici significativi come previsioni di resa più

accurate, ottimizzazione delle risorse, adattamento ai cambiamenti climatici e miglior controllo di parassiti e malattie. Una delle principali applicazioni della modellazione delle coltivazioni è la previsione della resa agricola. Queste previsioni risultano cruciali per la pianificazione e l'ottimizzazione della produzione agricola, contribuendo così alla sicurezza alimentare e all'economia sostenibile.

Inoltre, i modelli predittivi possono essere applicati anche al miglioramento genetico, predictive breeding; in particolare l'utilizzo di machine learning e dell'intelligenza artificiale offre prospettive per incrementare l'efficienza e per accelerare la conoscenza dei caratteri genetici legati alla produttività e alla resilienza ai cambiamenti climatici.

Con l'avanzare della tecnologia e l'approfondirsi della comprensione dei sistemi colturali, la messa a punti di modelli di coltivazione svolge un ruolo centrale per l'adozione di pratiche agricole sostenibili ed efficienti. I modelli di coltivazione consentono infatti di prendere decisioni informate riguardo l'irrigazione, l'applicazione di fertilizzanti e le strategie di controllo di parassiti e malattie.

L'applicazione dei modelli di coltivazione è rilevante anche in riferimento ai programmi di miglioramento genetico delle piante in quanto consentono di prevedere le prestazioni fenotipiche delle nuove varietà in diverse condizioni ambientali, assistendo i breeders nel processo di scelta dei tratti più adatti ai diversi contesti climatici.

Il CREA, che dispone di competenze specifiche in tema di modellazione delle colture, proseguirà la ricerca per la definizione di modelli da utilizzare concretamente nelle colture agrarie e nelle foreste italiane, anche con programmi specifici coordinati e promossi dal MASAF .

Il modelling potrà essere utilizzato anche per lo studio dell'impatto e la stima della fissazione dei crediti di carbonio mediante modelli di simulazione basati su ampi database di informazioni (alcuni dei quali proprietari del CREA).

1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano

Un equilibrato sviluppo socio-economico e una gestione realmente sostenibile delle risorse alimentari e dell'ambiente non può prescindere dalla ricerca di innovative strategie di difesa fitosanitaria da fitofagi e patogeni che minacciano i principali sistemi agricoli e le foreste.

Numerose ricerche del CREA sono indirizzate all'individuazione di strumenti e strategie per ridurre l'uso e i rischi legati ai prodotti fitosanitari, anche per dare attuazione a quanto previsto su questa tematica dalla strategia "Farm to Fork" e dalla "Strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030".

In anni recenti, anche nel nostro Paese, è emersa la necessità di contrastare emergenze fitosanitarie determinate da invasioni biologiche di organismi/microrganismi nocivi delle piante, che hanno devastato le coltivazioni. In questo contesto il CREA ha rivestito un ruolo di primo piano anche in riferimento ai Piani Nazionali di Lotta Biologica che hanno permesso di realizzare numerose sinergie tra il CREA, Università, Istituzioni di ricerca pubbliche e privati e stakeholders.

La protezione delle piante da fattori biotici avversi riguarda anche gli ecosistemi forestali ed infatti tra le cause del deperimento delle foreste vanno considerate anche le fitopatie e le infestazioni parassitarie, insieme a siccità, tempeste e alluvioni. Con riferimento agli aspetti connessi agli stock di carbonio, studi recenti hanno evidenziato come da sole 5 specie aliene nocive di interesse forestale sono in grado di compromettere nei prossimi anni oltre il 10% del carbonio immagazzinato nelle foreste europee se non sarà fermata il loro ingresso o la loro avanzata a partire da focolai iniziali, come nel caso del temuto Nematode del pino, a rischio di diffusione dalle ormai devastate pinete del Portogallo.

La problematica primaria e di maggiore complessità da affrontare per prevenire introduzioni accidentali o gestire focolai di nuovi organismi alieni emergenti nocivi alle piante riguarda la possibilità di identificare in maniera univoca i "Pest" attraverso la definizione di test diagnostici sempre più affidabili, economici e rapidi da utilizzare, in linea con quanto previsto dalla normativa europea ed internazionale riguardo la disciplina fitosanitaria.

In tale ambito il CREA sta portando avanti ricerche di frontiera nel settore della diagnostica, ad esempio con la progettazione e validazione di sistemi Lab-on-Chip opportunamente funzionalizzati per il riconoscimento biomolecolare e per il rilevamento sensibile e specifico di patogeni e fitofagi.

Con riferimento alla Diagnostica Fitopatologica si evidenzia che il CREA dopo aver vinto una call internazionale è “European Union Reference Laboratory for Pests on plants – Bacteria” ed “European Union Reference Laboratory for Pests on plants - Viruses, Viroids and Phytoplasmas” in un consorzio internazionale di eccellenza. Inoltre, i laboratori del CREA di Entomologia agraria e forestale, Acarologia, Nematologia, Batteriologia, Micologia e Virologia, sono stati inoltre designati dalla Commissione Europea quali Laboratori Nazionali di Riferimento. Il Centro di ricerca Difesa e Certificazione del CREA è stato inoltre individuato quale Istituto Nazionale di Riferimento per la Protezione delle Piante (D. Lgs. 2 febbraio 2021, n. 19).

1.2.7 - Fonti di energia rinnovabile in agricoltura

La crescente consapevolezza delle sfide ambientali e l'esigenza di una transizione verso fonti energetiche più sostenibili hanno spinto l'interesse verso le fonti energetiche rinnovabili (FER) anche in risposta all'obiettivo di riduzione delle emissioni di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990 indicato nel Regolamento (UE) 2021/1119 (normativa europea sul clima).

Va considerato inoltre che una delle sei Missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Rivoluzione verde e transizione ecologica, riguarda la transizione e l'efficiamento energetico.

In questo contesto, ben si inserisce l'integrazione delle biomasse e del fotovoltaico nell'attività agricola (agrivoltaico), con installazioni che permettono agli agricoltori di mantenere le colture agricole o l'allevamento e di integrare il reddito aziendale, prevenendo, al contempo, l'abbandono o la dismissione dell'attività produttiva.

Un'ulteriore fonte di energia, utilizzabile direttamente o indirettamente attraverso processi biotecnologici è rappresentata dalle biomasse in virtù del loro contenuto energetico che può essere convertito in energia utile, come ad esempio il biogas.

Il biogas è prodotto dalla fermentazione anaerobica di sostanze organiche ed è utilizzato prevalentemente per combustione diretta in caldaia con produzione di energia termica, di energia elettrica e combinata di energia termica ed elettrica.

Per tutti i processi di combustione delle biomasse o dei loro prodotti derivati è fondamentale sviluppare ulteriori ricerche finalizzate alla identificazione e allo studio delle emissioni inquinanti o anche potenzialmente pericolose (Volatile Organic Compounds, VOC). Particolarmente interessante è la filiera del biometano per la produzione di digestati liquidi e solidi che possono essere utilizzati come ammendanti e fertilizzanti del suolo, in un'ottica di economia circolare.

La produzione di biomassa è essenziale per il settore agricolo, in quanto, gli scarti agricoli e i rifiuti organici possono essere trasformati in compost e biofertilizzanti ed utilizzati per migliorare la salute e la fertilità del suolo. Questo ciclo virtuoso contribuisce alla sostenibilità dell'agricoltura, riducendo anche la dipendenza dai fertilizzanti chimici. Inoltre, il recupero della biomassa da residui forestali e dal settore forestale contribuisce al mantenimento dei boschi e alla prevenzione degli incendi. Il legname e i residui forestali possono essere utilizzati per produrre pellets per il riscaldamento e bioenergia, riducendo la richiesta di legname proveniente da foreste vergini.

Anche in questo settore il CREA si inserisce con le sue ricerche sulle biomasse per promuoverne l'utilizzo e contribuire a ridurre la dipendenza dai combustibili fossili, sostenendo l'economia circolare.

1.3 - Articolazione del CREA

Il CREA, a seguito della riorganizzazione del 2015, è articolato in dodici Centri di ricerca, presenti con le proprie sedi su tutto il territorio nazionale, e in una amministrazione centrale, che coordina le attività istituzionali, scientifiche ed amministrative.

I dodici Centri sono suddivisi in:

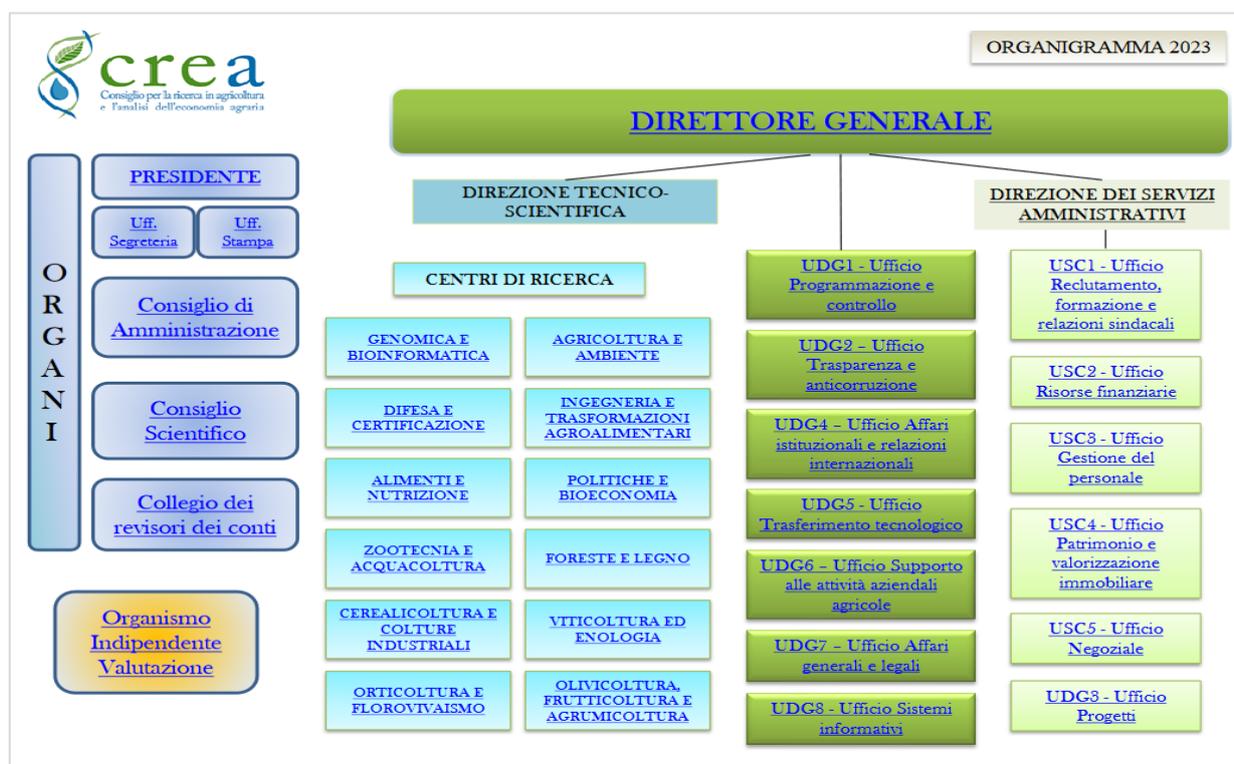
- Centri di ricerca tematici a cui sono assegnate missioni riferite a discipline trasversali all'agricoltura, riguardanti il settore agroalimentare e l'agroindustria, l'alimentazione e la nutrizione, le politiche agricole europee e nazionali.

1. Genomica e Bioinformatica (CREA - GB),
 2. Agricoltura e Ambiente (CREA - AA),
 3. Difesa e Certificazione (CREA - DC),
 4. Ingegneria e Trasformazioni agroalimentari (CREA - IT),
 5. Alimenti e Nutrizione (CREA - AN),
 6. Politiche e Bioeconomia (CREA - PB).
- Centri di ricerca di filiera a cui sono attribuite missioni specifiche per la valorizzazione delle produzioni tipiche e di qualità riconducibili al Made in Italy, ma anche studi e ricerche per la gestione sostenibile delle foreste e dell'arboricoltura da legno.
7. Cerealicoltura e colture Industriali (CREA - CI),
 8. Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura (CREA – OFA),
 9. Viticoltura ed Enologia (CREA - VE),
 10. Orticoltura e Florovivaismo (CREA – OF),
 11. Zootecnia e Acquacoltura (CREA - ZA),
 12. Foreste e Legno (CREA - FL).

Ogni Centro di ricerca ha una sua specifica missione scientifica ed è organizzato in una o più Sedi, ciascuna delle quali, a seconda delle attività condotte, dispone di campi sperimentali, allevamenti, laboratori e impianti, come è possibile visualizzare sul sito del CREA al link: <https://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca>.

L'Amministrazione centrale è diretta dal Direttore generale ed è articolata in due Direzioni di livello generale (Direzioni dei Servizi Amministrativi e Direzione Tecnico Scientifica) e in Uffici di livello dirigenziale.

Si riporta di seguito l'organigramma del CREA al 31 dicembre 2023 che, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto, dovrà essere modificata nel corso del 2024 per consentire l'operatività della Direzione Tecnico-scientifica.



1.4 - Amministrazione in cifre

Nei paragrafi che seguono si riporta l'entità delle risorse umane e di quelle economico-finanziarie, nonché dati di sintesi riguardanti i risultati della ricerca.

1.4.1 - Risorse umane

Il CREA si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca per le diverse aree: amministrativa (funzionario di amministrazione, collaboratore amministrativo, operatore amministrativo), tecnica (collaboratore tecnico e operatore tecnico), scientifico-tecnologica (ricercatore e tecnologo).

Inoltre, alla fine del 2022 operavano nel CREA un Direttore generale, due Dirigenti di livello generale dodici Direttori dei Centri di ricerca e undici Dirigenti.

Al 31 dicembre 2023 il personale risulta costituito da 2208 unità, così ripartite:

Tipo di contratto	N. Unità
Tempo indeterminato	1798
Tempo determinato	255
Assegno di ricerca	67
Operaio agricolo	53
Borsisti, Tirocinanti	26
Collaboratore	6
Distacco in entrata	3
Totale	2.208

1.4.2 - Risorse economico-finanziarie e Bilancio

Il bilancio dell'Ente è così strutturato:

- Centro di responsabilità di I livello, rappresentato dalla Direzione generale,
- Centri di responsabilità di secondo livello rappresentati dalla Direzione di supporto e coordinamento, dagli Uffici di livello dirigenziale e dai dodici Centri di ricerca.

I dodici Centri di Ricerca sono anche "Centri di spesa".

Nella tabella 1 è riportata una sintesi delle spese per missioni e programmi, così come risultano dal "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" allegato al Bilancio di previsione 2024.

Tabella 1 – Prospetto riepilogativo delle spese per missioni e programmi, bilancio di previsione del 2024

Missione	Programma	Uscite di competenza
017 Ricerca e innovazione	017.022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	227.548.149,00 (riferite alla gestione dei progetti di ricerca)
Totale Missione 017		227.548.149,00
032 Servizi istituzionali e generali delle Amministrazioni pubbliche	032.002 Indirizzo politico	503.141,00
	032.003 Servizi e affari generali per le amministrazioni pubbliche	36.626.086,00
Totale Missione 032		37.129.227,00
033 Fondi da ripartire		31.038.216,00
Totale Missione 033		31.038.216,00
099 Servizi per conto terzi e partite di giro		48.284.500,00
Totale Missione 099		48.284.500,00
Totale spese		344.000.792,00

Come richiesto dal MEF e tenendo conto dell'attività prevalente dell'Ente, nella missione "017 ricerca ed innovazione", "programma 022" ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata, sono state fatte confluire la maggior parte delle risorse dell'Ente, in particolare quelle relative ai progetti di ricerca e agli oneri del personale a tempo indeterminato.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la pagina relativa al Bilancio presente nella sezione amministrazione trasparente del sito del CREA (<https://www.crea.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo>).

1.4.3 - Finanziamenti riguardanti i progetti e le convenzioni di ricerca

I progetti di ricerca e le convenzioni sono uno strumento essenziale per lo sviluppo delle attività del CREA. Nella tabella 2 è riportata una sintesi dei progetti per l'anno 2023, ordinati in funzione del finanziamento.

Tabella 2: Sintesi dei progetti finanziati per l'anno 2023

Ente finanziatore	N° progetti	Finanziamento
MASAF	30	31.430.074,34
UE ed Enti UE	32	9.841.091,79
Regioni e altri Enti locali	70	4.739.545,23
Privati	68	2.940.044,71
Altri Enti Pubblici	30	1.689.840,63
MUR	5	1.323.262,40
Enti extra UE	2	155.076,25
TOTALI	237	52.118.935,35

1.4.4 - Pubblicazioni

Le pubblicazioni, siano esse a carattere scientifico o divulgativo, sono il principale mezzo utilizzato per la diffusione della conoscenza. La tabella 3 riporta, seppure in termini non completi, per il periodo 2011-2022, la produzione scientifica del CREA in termini di pubblicazioni inserite nella banca dati Monitor.

Tabella 3: Produzione scientifica e divulgativa del CREA per il periodo 2011 – 2022*

Anno	Articoli su rivista con Impact Factor	Articoli su rivista senza Impact Factor	Libri e capitoli di libro	Atti di convegno	TOTALI
2011	347	447	250	402	1446
2012	364	521	180	431	1496
2013	440	521	293	439	1693
2014	506	490	248	318	1562
2015	455	344	108	156	1063
2016	370	162	50	108	690
2017	388	247	41	79	755
2018	606	415	141	161	1323
2019	585	377	141	130	1233
2020	804	263	136	82	1285
2021	749	297	142	118	1306
2022	729	298	132	127	1286

(*) non sono comprese nella tabella le pubblicazioni NON inserite in Piattaforma dai singoli autori, dipendenti del CREA.

1.4.5 - Brevetti, privative, marchi e iscrizioni ai registri varietali

La produzione di innovazione e la sua tutela tramite brevetti, privative, marchi e iscrizioni ai registri varietali, costituisce una delle priorità per il CREA.

Nella tabella 4 è sintetizzata la produzione di innovazione del CREA per il periodo 2011-2023.

Tabella 4: Sintesi della produzione di innovazione del CREA per il periodo 2011 – 2023

Anno	Brevetti	Privative vegetali	Marchi	Varietà iscritte nei Registri Nazionali	TOTALI
2011	5	9	--	36	50
2012	2	13	--	22	37
2013	10	6	--	7	23
2014	5	1	--	7	13
2015	1		--	6	7
2016	4	3	--	11	18
2017	4	17	--	7	28
2018	2	30	--	8	40
2019	3	7	--	4	14
2020	10	10	--	2	22
2021	4	9	3	7	23
2022	3	8	2	9	22
2023	4	11	3	16	34

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – Valore pubblico

L'analisi del contesto esterno ed interno e i documenti di programmazione del CREA già deliberati hanno contribuito, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, all'individuazione degli obiettivi strategici.

In questa sottosezione, inoltre, sono evidenziati i possibili collegamenti tra gli obiettivi dell'attività del CREA, trattati nel sottocapitolo 1.2 e gli obiettivi dell'Agenda 2030¹.

In quest'ottica, gli obiettivi dell'attività del CREA, anche in riferimento agli impatti che potranno avere nel medio e lungo termine sugli stakeholder, possono essere considerati obiettivi di valore pubblico².

2.1.1 - Analisi del contesto

La realtà in cui si trova ad operare il CREA è stata esaminata attraverso l'analisi SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) riportata nel prospetto seguente. Si tratta di una metodologia che consente di esaminare in maniera puntuale le condizioni interne ed esterne in cui un'organizzazione si trova ad operare. Il **contesto interno** è analizzato in termini di **punti di forza** (*Strengths*) che pongono l'ente in una condizione di vantaggio organizzativo rispetto al contesto esterno e **punti di debolezza** (*Weaknesses*), cioè i fattori limitanti nella condotta dell'organizzazione. Il **contesto esterno**, invece, viene analizzato in termini di **opportunità** (*Opportunities*), intese come fattori esterni che si possono potenzialmente configurare come un vantaggio per l'ente e **minacce** (*Threats*), da intendere come fattori esterni sfavorevoli.

¹ L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, *Sustainable Development Goals*, SDGs - in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi (<https://unric.org/it/agenda-2030/>)

² L'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder (Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – Ministeri. N. 2 - Dicembre 2017).

FATTORI POSITIVI**FATTORI NEGATIVI**

CONTESTO INTERNO	<p>Punti di forza (<i>Strengths</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possesso di solide competenze tecnico-scientifiche che garantiscono visibilità e riconoscimento nell'ambito della comunità scientifica internazionale (mediamente un articolo su rivista con IF per ciascun ricercatore/tecnologo) • Impegno continuativo nella partecipazione a bandi di ricerca internazionali e nazionali, anche in risposta alla domanda di innovazione e ricerca proveniente dal MASAF • Propensione ad intercettare la domanda di ricerca del settore imprenditoriale privato • Sei Centri del CREA operano nella ricerca di filiera e sono direttamente coinvolti nelle iniziative di ammodernamento delle filiere produttive gestite dal MASAF , nell'ambito del PNRR • Specifiche competenze del CREA in particolare nel settore del carbon farming, della difesa fitosanitaria, delle tecniche di evoluzione assistita e della sensoristica e modellistica previsionale • Impegno continuativo nell'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e nel mantenimento del premio HR Human Resources Excellence in Research, ottenuto nel 2018 • Mantenimento e rafforzamento delle attività di trasferimento dei risultati della ricerca e dell'innovazione prodotta, tutelata e non, agli stakeholder • Ammodernamento delle attrezzature tecnico-scientifiche presenti nei Centri di ricerca e potenziamento dei Laboratori con specifici finanziamenti da parte del MASAF • Supporto consolidato al MASAF e ad altre amministrazioni pubbliche con la produzione di studi, indagini, statistiche e proposte di documenti di policy • Presenza del personale CREA in numerosi tavoli tecnico-scientifici, sia nazionali che internazionali • Erogazione di servizi specialistici individuati nella Carta dei servizi del CREA • Organizzazione di numerosi eventi anche a carattere divulgativo • Procedure codificate e trasparenti per l'accesso alle innovazioni e ai risultati trasferibili • Attuazione di politiche di reclutamento e valorizzazione del personale anche mediante stabilizzazioni e progressioni • Accredimento del CREA sulla piattaforma nazionale Syllabus, dedicata allo sviluppo delle competenze dei dipendenti della PA • Operatività in cloud (servizi Microsoft) e ottima disponibilità di pc portatili che permettono di applicare agevolmente lo smartworking • Miglioramento e sviluppo delle infrastrutture di rete, aumento del livello di sicurezza e consolidamento di tutte le infrastrutture informatiche a supporto alla ricerca, per garantire la continuità di erogazione dei servizi • Miglioramento dell'accesso ai servizi CREA utilizzando il meccanismo di autenticazione unica • Digitalizzazione di numerosi processi amministrativi 	<p>Punti di debolezza (<i>Weaknesses</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di un sistema interno di monitoraggio e valutazione delle attività tecnico-scientifiche • Limitata diffusione della logica dell'Open Science • Necessità di rafforzare le relazioni con il mondo imprenditoriale per il trasferimento dei prodotti della ricerca • Limitata conoscenza da parte degli utenti esterni dei servizi erogati dal CREA • Sistemi di valutazione partecipativa da parte degli stakeholder interni ed esterni, da implementare • Scarsa visibilità sul portale del CREA di sezioni specifiche dedicate alla valorizzazione del personale e dei prodotti della ricerca • Alcuni processi amministrativi ancora da digitalizzare • Integrazione tra Amministrazione centrale e i 12 Centri di ricerca suscettibile di miglioramento • Esigua presenza di ricercatori e tecnologi stranieri tra il personale CREA
-------------------------	--	---

CONTESTO ESTERNO	<p>Opportunità (<i>Opportunities</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli ambiti di ricerca del CREA trovano ampio spazio nell'Agenda 2030, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e nel Piano Strategico Nazionale (PSN) della Politica Agricola Comune (PAC) 2023-2027 • Esistenza di politiche internazionali, europee e nazionali relative, alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla tutela dell'ambiente, al supporto dell'agroindustria e alle nuove strategie di promozione della ricerca scientifica • Esistenza di documenti internazionali di riferimento per lo sviluppo sostenibile emanati dall'Unione europea, dall'ONU, dalla FAO e delle relative politiche per lo sviluppo agricolo • Espresse volontà da parte dai maggiori rappresentanti della Commissione Europea di ripristinare la natura, preservare le foreste e garantire l'autosufficienza e la sicurezza alimentare • Riconosciuta importanza dell'adozione di pratiche sostenibili in agricoltura, nel settore agro-industriale e nella gestione delle risorse • Opportunità di finanziamento nell'ambito di programmi di ricerca di livello europeo e internazionale • Collaborazioni a network scientifici di livello nazionale ed internazionale • Collocazione dei titoli di proprietà intellettuale sulla piattaforma Knowledgeshare gestito dal Politecnico di Torino in collaborazione con Netval e il MISE • Domanda di ricerca in tutti i settori in cui opera il CREA, da parte del Ministero vigilante, delle Regioni e di altri soggetti pubblici e privati • Esistenza di specifiche norme nazionali relative allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti pubblici 	<p>Minacce (<i>Threats</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destabilizzazione dei mercati agricoli e innalzamento artificioso dei prezzi dell'energia, dei carburanti e, di riflesso, delle derrate alimentari, provocati anche dalle guerre in atto • Riduzione del potere d'acquisto dei consumatori, anche riferito ai prodotti alimentari tutelati, dovuto all'aumento dei costi di produzione • Necessità di fornire soluzioni rapide ed efficaci per incrementare la produttività in agricoltura garantendo la sostenibilità • Aumento della frequenza e dell'impatto degli eventi climatici estremi • Invasioni biologiche di organismi nocivi provenienti da altre aree geografiche con conseguente devastazione delle produzioni agricole • Dissesto idrogeologico di vaste aree del territorio italiano anche dovuto all'abbandono di molte aree rurali e alla mancanza di opere di manutenzione e di sistemazione idraulica dei terreni • Necessità di ammodernare ed efficientare i sistemi di prelievo e distribuzione della risorsa irrigua • Nuova normativa di riferimento non sempre coordinata in termini di normativa da abrogare o scadenze disallineate • Difficoltà a considerare i documenti di programmazione come strumenti di gestione e di miglioramento continuo • Difficoltà nel ricondurre il risultato delle attività amministrative a dati quantitativi
-------------------------	---	---

2.1.2 – Obiettivi strategici del CREA

Il CREA ha definito i propri obiettivi strategici di performance tenendo conto dei documenti programmazione già adottati di seguito elencati.

- Piano Triennale di Attività 2024-2026 (PTA) adottato con Decreto del Commissario straordinario n. 0104241 del 15 novembre 2023, successivamente inviato al MASAF per la sua approvazione.
- Bilancio di previsione 2024, adottato con Decreto del Commissario straordinario n. 0113896 del 13 dicembre 2023 (<https://www.crea.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo>), successivamente inviato al MASAF e al Ministero dell'Economia e delle Finanze per la sua approvazione.

Per il triennio 2024-2026 sono stati confermati i seguenti obiettivi strategici:

- Migliorare la qualità della ricerca
- Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie
- Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società
- Sostenere il trasferimento tecnologico
- Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali
- Migliorare la performance amministrativa
- Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare
- Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione
- Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo
- Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale CREA

2.1.3 – Agenda 2030 e obiettivi del CREA

Per evidenziare il contributo del CREA al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, SDGs, dell'Agenda 2030, nel prospetto che segue, per ciascuno degli obiettivi dell'Agenda 2030, vengono riportati gli obiettivi dell'attività del CREA e gli obiettivi strategici.

Obiettivi dell'Agenda 2030 e obiettivi del CREA

Obiettivi Agenda 2030 - SDGs	Target Obiettivi Agenda 2030	Obiettivi dell'attività del CREA (PTA 2024-2026)	Obiettivi strategici di performance del CREA 2024-2026
 <p>2 SCONFIGGERE LA FAME</p>	<p>2.3 Entro il 2030, raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei produttori di cibo su piccola scala, in particolare le donne, i popoli indigeni, le famiglie di agricoltori, i pastori e i pescatori, anche attraverso un accesso sicuro ed equo a terreni, altre risorse e input produttivi, conoscenze, servizi finanziari, mercati e opportunità per valore aggiunto e occupazioni non agricole.</p> <p>2.4 Entro il 2030, garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili e implementare pratiche agricole resilienti che aumentino la produttività e la produzione, che aiutino a proteggere gli ecosistemi, che rafforzino la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, a condizioni meteorologiche estreme, siccità, inondazioni e altri disastri e che migliorino progressivamente la qualità del suolo.</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p> <p>1.2.5 - Modellazione delle colture</p> <p>1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<p>3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, soprattutto dei paesi in via di sviluppo, di segnalare in anticipo, ridurre e gestire i rischi legati alla salute, sia a livello nazionale che globale</p>	<p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p>4.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali- per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.</p> <p>4.5 Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.</p> <p>4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discendenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>	<p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p> <p>Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale CREA</p>

 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>	<p>5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.</p> <p>5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.</p> <p>5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.</p>		<p>Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo</p>
 <p>6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI</p>	<p>6.3 Migliorare entro il 2030 la qualità dell'acqua eliminando le scariche, riducendo l'inquinamento e il rilascio di prodotti chimici e scorie pericolose, dimezzando la quantità di acque reflue non trattate e aumentando considerevolmente il riciclaggio e il reimpiego sicuro a livello globale.</p> <p>6.5 Implementare entro il 2030 una gestione delle risorse idriche integrata a tutti i livelli, anche tramite la cooperazione transfrontaliera, in modo appropriato.</p> <p>6.6 Proteggere e risanare entro il 2030 gli ecosistemi legati all'acqua, comprese le montagne, le foreste, le paludi, i fiumi, le falde acquifere e i laghi.</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>	<p>7.a Accrescere entro il 2030 la cooperazione internazionale per facilitare l'accesso alla ricerca e alle tecnologie legate all'energia pulita - comprese le risorse rinnovabili, l'efficienza energetica e le tecnologie di combustibili fossili più avanzate e pulite - e promuovere gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie dell'energia pulita.</p>	<p>1.2.7 – Fonti di energia rinnovabile in agricoltura</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari.</p> <p>8.4 Migliorare progressivamente, entro il 2030, l'efficienza globale nel consumo e nella produzione di risorse e tentare di scollegare la crescita economica dalla degradazione ambientale, conformemente al Quadro decennale di programmi relativi alla produzione e al consumo sostenibile, con i paesi più sviluppati in prima linea.</p> <p>8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.</p> <p>8.9 Concepire e implementare entro il 2030 politiche per favorire un turismo sostenibile che crei lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p> <p>Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società</p> <p>Sostenere il trasferimento tecnologico</p> <p>Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo</p>

 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>	<p>9.5 Aumentare la ricerca scientifica, migliorare le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti gli Stati – in particolare in quelli in via di sviluppo – nonché incoraggiare le innovazioni e incrementare considerevolmente, entro il 2030, il numero di impiegati per ogni milione di persone, nel settore della ricerca e dello sviluppo e la spesa per la ricerca – sia pubblica che privata – e per lo sviluppo.</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p> <p>1.2.5 - Modellazione delle colture</p> <p>1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</p> <p>1.2.7 - Fonti di energia rinnovabile in agricoltura</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p> <p>Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società</p> <p>Sostenere il trasferimento tecnologico</p>
 <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>	<p>10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.</p> <p>10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> <p>10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.</p>		<p>Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo</p>
 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>	<p>12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.</p> <p>12.3 Entro il 2030, dimezzare lo spreco alimentare globale pro-capite a livello di vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo durante le catene di produzione e di fornitura, comprese le perdite del post-raccolto.</p> <p>12.6 Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni reciproche.</p> <p>12.8 Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura.</p> <p>12.a Supportare i paesi in via di sviluppo nel potenziamento delle loro capacità scientifiche e tecnologiche, per raggiungere modelli di consumo e produzione più sostenibili.</p> <p>12.b Sviluppare e implementare strumenti per monitorare gli impatti dello sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crea posti di lavoro e promuove la cultura e i prodotti locali</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p> <p>1.2.5 - Modellazione delle colture</p> <p>1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p> <p>Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società</p> <p>Sostenere il trasferimento tecnologico</p>

 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p>13.1 Rafforzare in tutti i paesi la capacità di ripresa e di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali.</p> <p>13.2 Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali.</p> <p>13.3 Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale per quanto riguarda la mitigazione del cambiamento climatico, l'adattamento, la riduzione dell'impatto e l'allerta tempestiva</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p> <p>1.2.5 - Modellazione delle colture</p> <p>1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</p> <p>1.2.7 - Fonti di energia rinnovabile in agricoltura</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>14 LA VITA SOTT'ACQUA</p>	<p>14.3 Ridurre al minimo e affrontare gli effetti dell'acidificazione degli oceani, anche attraverso una maggiore collaborazione scientifica su tutti i livelli.</p> <p>14.a Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina, tenendo in considerazione i criteri e le linee guida della Commissione Oceanografica Intergovernativa sul Trasferimento di Tecnologia Marina, con lo scopo di migliorare la salute dell'oceano e di aumentare il contributo della biodiversità marina allo sviluppo dei paesi emergenti, in particolar modo dei piccoli stati insulari in via di sviluppo e dei paesi meno sviluppati.</p>	<p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>15 LA VITA SULLA TERRA</p>	<p>15.3 Entro il 2030, combattere la desertificazione, ripristinare le terre degradate, comprese quelle colpite da desertificazione, siccità e inondazioni, e battersi per ottenere un mondo privo di degrado del suolo.</p> <p>15.4 Entro il 2030, garantire la conservazione degli ecosistemi montuosi, incluse le loro biodiversità, al fine di migliorarne la capacità di produrre benefici essenziali per uno sviluppo sostenibile.</p> <p>15.5 Intraprendere azioni efficaci ed immediate per ridurre il degrado degli ambienti naturali, arrestare la distruzione della biodiversità e, entro il 2020, proteggere le specie a rischio di estinzione.</p> <p>15.6 Promuovere una distribuzione equa e giusta dei benefici derivanti dall'utilizzo delle risorse genetiche e promuovere un equo accesso a tali risorse, come concordato a livello internazionale.</p>	<p>1.2.1 - Incremento della produttività e sostenibilità</p> <p>1.2.2 - Risorse genetiche agrarie e miglioramento genetico</p> <p>1.2.3 - Protezione e conservazione del capitale naturale e ruolo dell'agroalimentare</p> <p>1.2.4 - Alimentazione, nutrizione e benessere</p> <p>1.2.5 - Modellazione delle colture</p> <p>1.2.6 - Difesa fitosanitaria delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</p> <p>1.2.7 - Fonti di energia rinnovabile in agricoltura</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p> <p>Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie</p>
 <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p>	<p>16.5 Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.</p> <p>16.6 Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti.</p> <p>16.7 Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.</p> <p>16.10 Garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la</p>		<p>Migliorare la performance amministrativa</p> <p>Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali</p> <p>Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione</p>

	<p>legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.</p> <p>16.b Promuovere e applicare leggi non discriminatorie e politiche di sviluppo sostenibile</p>		
 <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p>	<p>17.7 Promuovere nei paesi in via di sviluppo la crescita, lo scambio e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente a condizioni favorevoli, attraverso patti agevolati e preferenziali stabiliti di comune accordo.</p> <p>17.9 Accrescere il supporto internazionale per implementare nei paesi non industrializzati uno sviluppo delle capacità efficace e mirato al fine di sostenere i piani nazionali per la realizzazione di tutti gli obiettivi dello Sviluppo Sostenibile, attraverso la cooperazione Nord-Sud, Sud-Sud e quella triangolare</p>		<p>Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società</p> <p>Sostenere il trasferimento tecnologico</p>

SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance

2.2.1 - La Pianificazione triennale, obiettivi strategici e indicatori

I contenuti e l'impianto di questa sottosezione sono stati definiti secondo le indicazioni metodologiche presenti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del CREA approvato con Delibera CdA 144/2021 (<https://www.crea.gov.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>).

A differenza di quanto fatto negli anni precedenti, si è preferito non ricondurre gli obiettivi strategici a Linee di indirizzo e ad Aree prioritarie di intervento, in quanto, già nel Piano Triennale di Attività 2024-2026, sono stati ampiamente definiti gli obiettivi dell'attività dell'Ente che rappresentano lo scenario di riferimento del CREA.

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Ciclo di gestione della Performance delle Pubbliche Amministrazioni (PA) si avvia con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

La norma distingue gli obiettivi in:

- **obiettivi generali**, indicati nelle Linee guida generali su base triennale, emanate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;
- **obiettivi specifici** che vengono definiti da ogni PA, su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali e gli obiettivi di bilancio. Tali obiettivi vengono inseriti nel *Piano della Performance*.

Gli obiettivi specifici (indicati, in continuità con quanto fatto nelle annualità precedenti, come obiettivi strategici), individuano ambiti di attività, scientifiche, gestionali e organizzative, nei quali il CREA intende operare nel triennio 2024-2026.

Lo schema seguente evidenzia, rispetto agli obiettivi strategici individuati, gli Stakeholder interessati al raggiungimento dell'obiettivo.

Riguardo gli stakeholder si è fatto riferimento alla mappatura realizzata dal CREA nel 2020, riportata nella tabella seguente:

Obiettivo strategico	Descrizione dell'obiettivo strategico	Stakeholder (soggetti interessati alla realizzazione)
Migliorare la qualità della ricerca	Potenziare la produzione scientifica presente nelle banche dati bibliometriche internazionali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunità scientifica ▪ Organizzazioni governative e non governative internazionali e nazionali
Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	Incrementare le entrate anche sostenendo iniziative in collaborazione con strutture scientifiche nazionali e internazionali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MASAF
Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	Supportare le Amministrazioni pubbliche e private per la programmazione delle politiche e diffondere i risultati della ricerca verso gli stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altri ministeri ▪ Regioni ed Enti locali ▪ Comunità scientifica ▪ Costitutori, ibridatori e operatori sementieri ▪ Imprese e tecnici che operano nei settori di competenza del CREA ▪ Associazioni imprenditoriali e organizzazioni di produttori ▪ Organizzazioni governative e non governative internazionali e nazionali
Sostenere il trasferimento tecnologico	Incrementare il numero di prodotti della ricerca e la loro valorizzazione presso le imprese	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regioni ed Enti locali ▪ Costitutori, ibridatori e operatori sementieri

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imprese e tecnici che operano nei settori di competenza del CREA ▪ Associazioni imprenditoriali e organizzazioni di produttori ▪ Organizzazioni governative e non governative internazionali e nazionali
Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	Ridefinire i processi anche realizzando flussi documentali tra i diversi sistemi informativi in uso presso il CREA ai fini di una riduzione dei tempi di attuazione e per garantire maggiori livelli di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MASAF ▪ Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) ▪ ANAC ▪ Utenti che usufruiscono dei servizi erogati dal CREA ▪ Fornitori di beni e servizi ▪ Cittadini
Migliorare la performance amministrativa	Aumentare il livello di efficienza ed efficacia nella gestione finanziaria e amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipartimento della Funzione Pubblica ▪ Dipendenti CREA ▪ Cittadini
Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare	Aumentare il livello di efficienza ed efficacia nella gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MASAF ▪ Cittadini
Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	Stimolare il personale al rispetto della normativa in tema di trasparenza e anticorruzione anche con una semplificazione delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ANAC ▪ Cittadini
Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo	Realizzare le azioni previste nel Piano delle Azioni positive (PAP) e le misure previste nel Gender Equality Plan (GEP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipendenti CREA ▪ Cittadini
Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale	Realizzare una formazione di qualità per il personale del CREA, anche per adeguarne le competenze all'innovazione organizzativa e alla digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipartimento della Funzione Pubblica ▪ Dipendenti CREA

Gli obiettivi strategici per il triennio 2024-2026 sono riportati **nell'Allegato 1** (Ob. strat. 2024-2026), nel quale sono presenti anche le seguenti informazioni:

- Missione di bilancio,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Indicatore,
- Valore di riferimento,
- Target,
- Peso,
- Scala di valutazione (Punteggi da 1 a 4),
- Fonte dati.

Si evidenzia che, in applicazione della legge n. 190/2012 e s.m.i. recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è stato definito l'obiettivo strategico "Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione" finalizzato ad incrementare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti, fornendo loro un quadro complessivo e organico delle misure di contrasto alla corruzione.

Al fine di superare l'autoreferenzialità, le fonti dei dati, dalle quali sarà possibile verificare se i risultati degli indicatori avranno raggiunto i target, saranno, laddove possibile, esterne al CREA (es. OpenAire). Riguardo i dati estratti dalle banche dati interne (TeamGov, Monitor), si segnala che il CREA verifica e valida tutti i dati utilizzati per la valutazione finale.

2.2.2 - La Programmazione annuale

Partendo dagli obiettivi strategici, il CREA ha definito, in accordo con i responsabili delle Strutture organizzative (Direttori dei Centri e Dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione centrale), gli obiettivi operativi da assegnare alle singole Strutture organizzative per l'anno 2024.

Tali obiettivi rappresentano i traguardi intermedi da raggiungere al fine di tendere al conseguimento dell'obiettivo strategico cui si riferiscono. Alcuni obiettivi operativi sono stati considerati anche a livello strategico.

Obiettivi assegnati alle Direzioni generali

Per l'anno 2024, in continuità con quanto stabilito in fase di monitoraggio del PIAO 2023-2025:

a) **la performance della Direzione dei Servizi amministrativi** sarà riferita al raggiungimento degli obiettivi di performance degli Uffici che ricadono sotto la Direzione stessa.

Gli Uffici a cui sarà fatto riferimento sono:

- Ufficio Progetti (UDG3),
- Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (USC1),
- Ufficio Risorse finanziarie (USC2),
- Ufficio Gestione del personale (USC3),
- Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC4),
- Ufficio Negoziante (USC5).

b) **la performance della Direzione Tecnico Scientifica** sarà riferita al raggiungimento degli obiettivi riportati nella tabella sottostante.

Nella tabella seguente viene riportato un quadro complessivo degli obiettivi strategici, la loro articolazione negli obiettivi operativi e la Struttura organizzativa responsabile dell'attuazione.

Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Scala di valutazione				Fonte dati
			Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1	
Supporto alle attività di terza missione e di trasferimento tecnologico	Numero di attività di promozione e supporto alla terza missione	4	4	3	2	1	Relazione del Direttore Tecnico Scientifico
Predisposizione del Documento di visione strategica (DVS) del CREA	DVS	DVS presentato all'organo di vertice entro il...	30 Settembre 2024	31 Ottobre 2024	30 Novembre 2024	31 Dicembre 2024	Relazione del Direttore Tecnico Scientifico

Obiettivi assegnati ai Centri di ricerca e agli Uffici

Nella tabella che segue viene riportato un quadro complessivo degli obiettivi strategici, la loro articolazione negli obiettivi operativi e la Struttura organizzativa responsabile dell'attuazione.

Obiettivi strategici, obiettivi operativi e Strutture organizzative responsabili

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo 2024	Struttura organizzativa
Migliorare la qualità della ricerca	Pubblicare i risultati della ricerca su riviste con Impact Factor	Centri di ricerca
Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	Centri di ricerca
Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	Promuovere l'ideazione, la programmazione e la realizzazione di eventi "rilevanti"	Centri di ricerca
	Rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi organizzati dal CREA	Centri di ricerca
	Consolidamento della conoscenza sull'attività di networking del CREA	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali (UDG4)
	Catalogo digitale dei volumi divulgativi CREA ai fini di un aumento della visibilità delle attività dell'Ente	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali (UDG4)
	Pagina web nel dominio CREA per la visualizzazione dei risultati della ricerca e dei titoli di proprietà intellettuale	Ufficio Trasferimento Tecnologico (UDG5)
	Catalogo della proprietà intellettuale del CREA - aggiornamento 2019-2024	Ufficio Trasferimento Tecnologico (UDG5)
Sostenere il trasferimento tecnologico	Individuare prodotti della ricerca trasferibili	Centri di ricerca
Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	Effettuare la valutazione dei Dirigenti e dei Direttori del CREA tramite l'implementazione del modulo di Monitor dedicato alla valutazione del personale	Ufficio Programmazione e controllo (UDG1)
	Aumento del livello di semplificazione operativa nelle materie dell'anticorruzione e della trasparenza	Ufficio Trasparenza e anticorruzione (UDG2)
	Fornire agli utenti interni strumenti efficaci di comunicazione delle informazioni dovute ai sensi del codice di comportamento	Ufficio Trasparenza e anticorruzione (UDG2)
	Realizzazione di sviluppi necessari a migliorare l'integrazione tra la Piattaforma Monitor e il Modulo di gestione finanziaria dei progetti su TEAMGOV al fine di automatizzare il monitoraggio dei progetti e agevolare l'analisi dei relativi residui attivi	Ufficio Progetti (UDG3)
	Realizzazione, nell'ambito della Piattaforma Monitor, di una procedura automatica di presentazione dell'istanza da parte dei Centri per la richiesta di obiettivo funzione a seguito dell'approvazione del progetto da parte dei soggetti finanziatori	Ufficio Progetti (UDG3)
	Semplificare l'accesso e l'utilizzo del Modulo Progetti della piattaforma Monitor e del Time Report mediante la realizzazione di un video tutorial esplicativo	Ufficio Progetti (UDG3)
	Biblioteca virtuale del CREA	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali (UDG4)
	Progettazione e realizzazione di una nuova funzionalità nel software Demetra al fine di consentire ai candidati che abbiano già partecipato ad una selezione/concorso indetta dall'Ente di preparare più velocemente la domanda di partecipazione	Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (USC1)
	Digitalizzazione degli eventi di carriera dei dipendenti al fine della produzione automatica dello stato matricolare	Ufficio Gestione del personale (USC3)
	Inserimento dei Miglioramenti Contrattuali in Passweb tramite la compilazione di nuovi Ultimo Miglio ai fini pensionistici	Ufficio Gestione del personale (USC3)

	Raccolta dei dati e studio per la realizzazione di un Modulo per la classificazione e la gestione del Patrimonio immobiliare dell'ente nell'ambito della Piattaforma Monitor	Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC5)
Migliorare la performance amministrativa	Migliorare la gestione di bilancio	Centri di ricerca
	Aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del CREA anche secondo le recenti disposizioni normative	Ufficio Programmazione e controllo (UDG1)
	Regolamento Brevetti e Privative, ai sensi del nuovo Codice della Proprietà Industriale (Legge 24 luglio 2023 n. 102)	Ufficio Trasferimento Tecnologico (UDG5)
	Fornire un supporto informativo al personale sul tema connesso al recupero di somme in caso di soccombenza	Ufficio Affari generali e legali (UDG7)
	Fornire un supporto informativo al personale in riferimento al conferimento di incarichi che non rientrano nella tipologia di servizi nè di consulenze e che, quindi, seguono procedure diverse	Ufficio Affari generali e legali (UDG7)
	Progettazione e realizzazione di un data base in Access per la gestione integrata di tutti gli incarichi conferiti dall'AC, in particolare degli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni esaminatrici	Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (USC1)
	Migliorare la gestione della spesa e dell'entrata	Ufficio Risorse finanziarie (USC2)
	Migliorare la gestione fiscale delle Certificazioni Uniche (CU)	Ufficio Risorse finanziarie (USC2)
	Migliorare la gestione di bilancio	Ufficio Risorse finanziarie (USC2)
	Sistemazione delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo	Ufficio Gestione del personale (USC3)
	Valutazione stress da lavoro correlato dei dipendenti dell'Amministrazione Centrale	Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC5)
	Fornire indicazioni pratico - operative per il corretto svolgimento e snellimento delle attività finalizzate all'affidamento dei contratti pubblici ai sensi del Dlgs. n. 36/2023.	Ufficio Negoziabile (USC5)
	Definizione dei requisiti funzionali propedeutici alla realizzazione di un sistema di conservazione e archiviazione digitale dei contratti di appalto stipulati da parte dell'Ufficio USC5 in conformità all'art. 44 del CAD (<i>Codice dell'amministrazione digitale</i>)	Ufficio Negoziabile (USC5)
	Adeguamento della normativa recante il nuovo Codice dei Contratti pubblici di cui al Dlgs. n. 36/2023 alla realtà organizzativa dell'Ente, con particolare riferimento alla necessità di semplificazione delle procedure di affidamento di appalti pubblici, in particolare legate alle attività di ricerca	Ufficio Negoziabile (USC5)
Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare	Allineamento della dotazione patrimoniale aziendale CREA e supporto all'Ufficio USC2	Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole (UDG6)
	Supporto tecnico ai Centri di Ricerca ed agli Uffici dell'AC nella gestione operativa e logistica delle Aziende CREA	Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole (UDG6)
	Condivisione dei dati patrimoniali e tecnici relativi alle Aziende	Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole (UDG6)
	Aggiornamento dei Regolamenti sull' "Uso Abitativo" e sulle "Foresterie" attualmente vigenti all'interno del CREA	Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC5)
Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	Incremento del patrimonio informativo sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza	Ufficio Trasparenza e anticorruzione (UDG2)

Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo	Aggiornamento del Bilancio di genere del CREA	Ufficio Programmazione e controllo (UDG1)
Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale CREA	Ideaione, progettazione e realizzazione di n. 2 "Workshop interni CREA", ciascuno della durata di 3/4 ore. Ciascun Workshop, incentrato su un singolo criterio/contenuto qualificante una proposta progettuale, è finalizzato a: - aumentare sia la consapevolezza dei ricercatori nel "rispondere" alle richieste scientifiche presenti in un Bando sia la conseguente competenza nella predisposizione delle proposte; - agevolare la condivisione di esperienze vincenti e la partecipazione attiva della Comunità CREA. Soggetti coinvolti: tutta la comunità scientifica del CREA che abbia interesse ad approfondire tematiche professionalizzanti in materia di impostazione e scrittura di progetti di ricerca alla luce dei più rilevanti e innovativi criteri di valutazione europei	Ufficio Progetti (UDG3)
	Incrementare il numero dei dipendenti CREA registrati sulla piattaforma Syllabus che fornisce una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.	Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (USC1)

L'articolazione complessiva degli obiettivi operativi è riportata negli Allegati 2 (Centri CREA), 3 (Uffici) e 4 (Segreterie) che contengono, per ogni struttura organizzativa, le seguenti informazioni:

- Missione,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Obiettivo operativo,
- Attività,
- Indicatore,
- Target,
- Peso,
- Scala di valutazione (Punteggi da 1 a 4),
- Tempo atteso di realizzazione,
- Fonte dati.

Nel campo "Dimensioni di riferimento" sono state considerate, anche per l'anno 2024, le seguenti dimensioni di programmazione: la semplificazione, la digitalizzazione, l'efficienza, l'accessibilità, le pari opportunità ed equilibrio di genere. A queste dimensioni, per il CREA sono riconducibili solo gli obiettivi assegnati agli Uffici.

Il campo "Ambito" (valorizzato con Ricerca scientifica, Ricerca Istituzionale, Terza missione, Attività amministrative e tecniche per il funzionamento) è stato specificato solo per gli obiettivi dei Centri, in quanto gli obiettivi degli Uffici sono tutti riconducibili all'unico ambito "Attività amministrative e tecniche per il funzionamento".

Per misurare l'effettivo conseguimento degli obiettivi operativi per l'anno 2024, il CREA terrà conto del raggiungimento del target, numerico o temporale, rispetto alla scala di valutazione.

Per la definizione dei target da assegnare ai Centri di ricerca si è fatto riferimento, laddove possibile, ai valori ottenuti nell'anno precedente o, nel caso in cui l'indicatore fosse stato misurato per più anni, alla media dei valori disponibili, differenziando il target per ciascun Centro.

2.2.3 - Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale

Come indicato nel SMVP, anche per l'anno 2024, la performance complessiva individuale sarà determinata considerando i seguenti ambiti di valutazione:

- performance organizzativa,
- obiettivi individuali,
- competenze e comportamenti.

2.2.4 - Performance organizzativa

La performance organizzativa è riferita alle seguenti due unità di analisi:

- CREA nel suo complesso (performance organizzativa a livello di Ente),
- Centri di ricerca, Direzioni di livello generale, Uffici dell'Amministrazione centrale e Segreterie (performance organizzativa a livello delle Strutture organizzative).

La performance organizzativa a livello di Ente avrà due componenti: una terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (Valutazione Obiettivi Strategici, VOS) misurabili annualmente e l'altra dei risultati derivanti dall'adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction, CS), e verrà espressa dalla seguente formula:

$$\text{Performance organizzativa a livello di Ente (PE)} = (\text{VOS} * \text{pVOS}) + (\text{CS} * \text{pCS})$$

pVOS = peso della componente riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici VOS,

pCS = peso componente riferita ai risultati delle indagini di Customer Satisfaction.

Anche per il 2024 pVOS sarà uguale al 85%, pCS sarà uguale al 15%.

La rilevazione verrà effettuata sia rispetto alle attività di servizio che rispetto agli eventi.

La performance organizzativa a livello di struttura organizzativa sarà definita dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati, per l'anno 2024, a ciascuna Struttura organizzativa.

2.2.5 - Obiettivi individuali

Si premette che nel PIAO 2024-2026 non vengono innovati i criteri generali dei sistemi di valutazione individuale della prestazione lavorativa, che pertanto rimangono quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA.

Per il solo personale Dirigente, la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 ha inoltre individuato quali obiettivi di performance:

- *la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR percorsi formativi per loro stessi e per il personale loro assegnato. Le attività formative, finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;*
- *la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un*

impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Per l'anno 2024, ai dirigenti del CREA, viene assegnato quale obiettivo individuale il primo degli obiettivi sopra citati, da misurare e valutare sempre nell'ambito dei criteri generali del SMVP.

Le verifiche sulla partecipazione ai corsi saranno effettuate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali e valutate sulla base della seguente scala:

Ore di formazione	Punteggio
Da 20 a 24 ore	4
Da 15 a 19	3
Da 10 a 14	2
Meno di 10	1

Per l'anno 2024, ai direttori dei Centri di ricerca, in quanto referenti del RPCT e in continuità con quanto stabilito negli anni precedenti, viene assegnato quale obiettivo individuale, la modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 5.

Le verifiche sono demandate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) che valuterà sulla base della data di risposta comunicata in sede di trasmissione delle schede di monitoraggio e della completezza delle informazioni richieste con la medesima scheda.

Per l'anno 2024 sono previsti, quattro livelli di verifica, come di seguito indicato.

Verifica monitoraggi	Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

La valutazione delle competenze e dei comportamenti costituisce inoltre uno degli elementi per la valutazione della performance complessiva individuale.

Le competenze e i comportamenti attesi per ciascun dipendente sono individuati nella "Mappa delle competenze e dei comportamenti attesi" presente nel SMVP.

SOTTOSEZIONE 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Inquadramento generale

Il carattere sempre più integrato con gli altri documenti di programmazione al fine della predisposizione del PIAO suggerisce una redazione della sottosezione dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza maggiormente calata nel contesto amministrativo dell'Ente.

L'efficacia richiesta dal legislatore nel perseguire gli obiettivi di anticorruzione, primariamente attraverso validi ed efficienti strumenti di trasparenza, hanno suggerito, infatti, la redazione di un documento tendenzialmente snello e rivolto essenzialmente ai diretti destinatari delle politiche di prevenzione.

In questa ricerca di chiarezza ed utilità il ruolo del RPCT è quello di una forte mediazione tra le sollecitazioni normative, spesso accompagnate da documenti ANAC complessi e ridondanti, e la necessità di non sovraccaricare l'utenza interna ed esterna con una pluralità di interventi regolamentari che, seppure tesi a dotare il CREA di quanto richiesto, non disorientino la navigazione all'interno dei contenuti dell'anticorruzione.

Pertanto, viene accolta in questa sede -che prevede la condivisione sul sito istituzionale, la preventiva trasmissione alle OO.SS. e l'approvazione degli organi dell'Ente- anche la nuova disciplina sulla rotazione del personale e la presentazione della recente modifica alla regolamentazione sul whistleblowing, istituto ridefinito dal legislatore sulla base di parametri ed indicazioni di provenienza europea.

A consuntivo del passato anno amministrativo, si evidenzia l'attività di orientamento ai fini preventivi svolta dal RPCT mediante la sensibilizzazione degli stakeholder interni sulla necessità di coordinazione e l'introduzione di percorsi di trasparenza condivisi riguardo la gestione delle risorse finanziarie provenienti dal PNRR anche in considerazione delle deroghe introdotte dal legislatore alla disciplina vigente per rendere più rapida l'azione amministrativa.

Ai fini di una maggiore snellezza e fruibilità delle informazioni sono stati adottati, laddove possibile, i richiami con *link* ai documenti citati nel documento e sono stati realizzati allegati monotematici che rendono più agevole la consultazione.

Il tutto cercando di attenersi alla raccomandazione della Sezione Consultiva del Consiglio di Stato³ di una graduale integrazione delle novità redazionali affinché sia mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo.

Ne consegue una disamina molto più fluida delle descrizioni di contesto interno ed esterno e delle procedure di organizzazione del ciclo di gestione del rischio -ovviamente non mutati nel corso di un anno- per le quali è richiamato tutto quanto esposto nel precedente PIAO.

Inoltre, ferma restando l'attenzione concentrata sui risultati dei monitoraggi periodici effettuati, che hanno riguardato non solo l'attuazione delle misure anticorruzione ma, in applicazione delle intervenute deliberazioni ANAC, anche l'espletamento degli obblighi di pubblicazione, si è proceduto a deflazionare la struttura di programmazione delle misure adottate, quindi recepite, dai Centri e dagli Uffici e contestualmente ad aggiornare ed integrare gli adempimenti in base alla loro effettività attuativa come mostrato nelle schede riportate nella presente sotto sezione nonché in quelle allegate.

Come consueto, l'attenzione si è poi concentrata sulla Formazione, sempre più valido e richiesto strumento di incremento della cultura preventiva.

Infine, sono state introdotte indicazioni riguardo la materia dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture che all'esito dell'entrata in vigore dal 1° luglio 2023 del nuovo Codice dei Contratti pubblici di cui al D.lgs. n. 36/2023 richiede l'adozione di una serie di adempimenti di trasparenza a cura delle stazioni appaltanti nella trasmissione e gestione dei dati.

³ Parere n. 506 del 2 marzo 2022 reso dalla Sezione Consultiva per gli Atti Normativi sullo Schema di decreto del Presidente della Repubblica recante "Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'art. 6, co. 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

Tenuto conto, quindi, di tutto quanto esposto, si è rinnovata l'enfasi sulle misure generali e specifiche in quanto strumenti di attuazione concreta della strategia gestionale in materia sia di trasparenza che di anticorruzione.

2.3.2 ANTICORRUZIONE

La necessità di dare seguito alle stratificate indicazioni dell'ANAC, che annualmente introduce nei suoi Piani Nazionali Anticorruzione adeguamenti sia contenutistici che strutturali delle politiche di anticorruzione e trasparenza, rende preferibile in questa sede rinviare ai contenuti della relativa sottosezione del precedente PIAO per le parti immutate, allo scopo di non appesantire l'attuale documento, e rimarcare, invece, le novità intervenute nel corso del 2023 con paragrafi dedicati.

Pertanto, riguardo tutta la descrizione relativa ai ruoli a sostegno delle attività di prevenzione e all'analisi del contesto, è possibile riferirsi alla sottosezione 2.3, PARTE PRIMA e PARTE SECONDA del PIAO 2023-2025⁴.

I Referenti per la prevenzione. Aggiornamento.

Si ricorderà che in seguito all'approvazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente (delibera CdA n. 111-2022 del 12.10.2022) è stata delineata la struttura amministrativa del CREA come articolata nell'Amministrazione centrale, costituita dalla Direzione Generale con i suoi Uffici, e nei Servizi amministrativi dei Centri di ricerca.

La gestione dell'Ente, di competenza Direzione Generale prevedeva due Uffici dirigenziali di livello generale:

- a) Direzione dei servizi amministrativi, con funzioni di supporto e coordinamento della gestione amministrativa e contabile dell'Ente;
- b) Direzione tecnico-scientifica, avente compiti di raccordo tra gli Organi del CREA e di supporto tecnico scientifico e progettuale ai Centri di ricerca, nonché per il trasferimento dei risultati e per la gestione delle aziende agricole.

Con decreto n. 50912 del 29.05.2023 il Direttore Generale ha conferito alla Dott.ssa Laura Proietti l'incarico di Direttrice f.f. della Direzione dei Servizi Amministrativi del CREA.

Successivamente con decreto n. 57774 del 19.06.2023 il Presidente del CREA ha nominato il titolare della Direzione tecnico scientifica del CREA nella persona del Prof. Alberto Cavazzini, con ciò completando la lista dei Referenti del RPCT che prevede, oltre i Dirigenti e i Direttori dei Centri, anche i Direttori degli Uffici dirigenziali di livello generale sopra individuati.

Interconnessione con i documenti di programmazione vigenti

L'ormai entrata a regime della struttura unificata dei documenti di programmazione dell'Ente attraverso il PIAO, esalta il ruolo rivestito dagli Obiettivi Strategici di Ente quali elementi di raccordo tra attività di prevenzione e gestione di tutte le procedure poste in essere nei diversi settori: performance, personale, formazione etc..

Ciò premesso, si conferma la funzione di impulso e coordinamento di molte delle attività poste in essere dalle diverse realtà dell'Ente alla luce dei seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza che risultano confermati anche per il 2024:

⁴ <https://www.crea.gov.it/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza> pp. 30-56.

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Indicatore
Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	Stimolare i responsabili delle strutture amministrative al rispetto della normativa in tema di trasparenza e anticorruzione	Attuazione delle misure a rischio alto e molto alto-previste nel PIAO, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

2.3.3. Esito dei monitoraggi e aggiornamento analisi del rischio per il 2024-2026

Ai fini dell'aggiornamento delle misure si è tenuto conto sia delle verifiche effettuate nel corso dell'anno sia, per le misure specifiche, delle risposte fornite dagli Uffici e dai Centri ad appositi questionari trasmessi dal RPCT nel mese di giugno 2023.

Con riferimento alle attività di verifica sullo stato di attuazione delle misure si rappresenta che con note prot. n. 42788, n. 42785, n. 42792 del 05.05.2023 e n. 96731, n. 96758, n. 96747 del 25.10.2023 sono stati avviati i monitoraggi al fine di acquisire tutte le informazioni necessarie alla verifica presso i Dirigenti, i Direttori dei Centri ed il Direttore Generale in attuazione dell'obbligo di collaborazione attiva con il RPCT.

I due monitoraggi effettuati nell'anno 2023, con l'invio di apposite schede, hanno riguardato sia le misure generali che quelle specifiche. L'obiettivo della prima verifica è stato quello di rilevare lo stato di applicazione delle misure fornendo ove necessarie ulteriori indicazioni. Con il secondo monitoraggio, invece, si è focalizzata l'attenzione, in particolar modo, sulle misure, che all'esito del primo, venivano indicate come non attuate e ciò anche al fine di individuare le eventuali azioni correttive necessarie.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa dell'attuazione delle misure specifiche programmate per il 2023 nel PIAO 2023-2025. Si precisa che tra le misure programmate per il 2023 e indicate come adottate sono state inserite, quelle per le quali, nel caso dei Centri, si è riscontrata la prevalenza di risposte positive.

MISURE SPECIFICHE UFFICI				
(RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO): STATO DI ATTUAZIONE 2023				
UFFICIO	PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	ATTUAZIONE
UDG7	Supporto tecnico all'AC e Centri di ricerca per tutti gli aspetti giuridico-legali	Supporto tecnico all'AC e Centri di ricerca anche mediante richiesta formale di pareri all'Avvocatura generale dello Stato	Applicazione Codice di comportamento dell'Ente (art. 6 e 7)	Adottata
UDG8	Gestione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi informatici	Gestione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi informatici e verifiche contrattuali	Redazione, da parte del RUP e/o direttore dell'esecuzione (ove nominato), di eventuale processo verbale relativo alla contestazione di inadempimento o non regolare adempimento dell'OE.	Adottata
	Gestione dei flussi documentali	Gestione del protocollo informatico generale dell'Ente	Aggiornamento e/o redazione di documenti interni relativi alla gestione del protocollo informatico dell'Ente	Adottata

USC4	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare del CREA	Istruttoria per la predisposizione degli atti relativi alle locazioni attive, locazioni passive degli immobili, concessioni amministrative, comodati, affitti di fondi rustici, nonché costituzioni di diritti reali di godimento sui beni immobili	Acquisizione della relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate dai Centri Relazione sulle attività di gestione delle procedure seguite dall'Ufficio	Adottata Adottata
USC4	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare del CREA	Gestione delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente	Eventuali direttive su casi specifici riguardo le procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili	Adottata

MISURE SPECIFICHE CENTRI			
(RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO): STATO DI ATTUAZIONE 2023			
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	ATTUAZIONE
Gestione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi informatici	Acquisto di infrastrutture informatiche ulteriori rispetto a quelle fornite dall'AC per tutto l'Ente	Documentata comunicazione preventiva relativa all'acquisto di servizi, materiali e beni informatici da utilizzare presso il Centro di Ricerca, da effettuare al referente o al responsabile informatico di Centro, finalizzata alla valutazione, da parte del referente/responsabile menzionato, della coerenza degli acquisti, rispetto alle infrastrutture e ai beni informatici messi a disposizione al Centro dall'Amministrazione Centrale del CREA	Adottata
Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare del CREA	Gestione locale su delega delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente	Applicazione delle direttive sulle procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili	Adottata
	Predisposizione degli atti relativi alle locazioni attive, locazioni passive degli immobili, concessioni amministrative, comodati, affitti di fondi rustici, nonché costituzioni di diritti reali di godimento sui beni immobili	Relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate e trasmissione all'Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC4)	Adottata

MISURE SPECIFICHE UFFICI (RISCHIO MEDIO): STATO DI ATTUAZIONE 2023				
UFFICIO	PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	ATTUAZIONE
UDG2	Trasparenza amministrativa	Attività di controllo in materia di trasparenza degli atti oggetto di pubblicazione	Monitoraggio dello stato di adempimento degli obblighi	Adottata

UDG3	Attività tecnico-amministrative relative ai progetti	Supporto di secondo livello alla presentazione, sia da parte dell'AC che dei Centri di ricerca, dei progetti in risposta a procedure competitive nazionali ed internazionali	Proposta maggiore formazione in materia di presentazione dei progetti con particolare riferimento alle attività di IV missione del PNRR	Adottata
UDG4	Valorizzazione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale	Riorganizzazione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale dell'ex CMA	Predisposizione di direttive per la catalogazione e inventariazione delle risorse	Adottata
USC1	Gestione delle procedure di reclutamento del personale	Gestione della procedura per l'avanzamento di carriera giuridica ed economica del personale	Definizione preventiva dei titoli valutabili e delle modalità di valutazione	Adottata
USC2	Gestione spese	Pagamenti fatture elettroniche dell'Amministrazione centrale	Controlli a campione circa la sussistenza del visto di liquidazione su richiesta del RPCT	Adottata
USC3	Trattamento previdenziale del personale in servizio	Sistemazione e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti	Partecipazione del personale addetto a corsi di formazione	Adottata
USC5	Acquisto di lavori, servizi e forniture	Gestione delle concessioni di servizi per qualsiasi importo per l'Amministrazione Centrale	Applicazione della normativa vigente in materia di concessioni	Non sono gestite concessioni dall'Ufficio

MISURE SPECIFICHE CENTRI (RISCHIO MEDIO): STATO DI ATTUAZIONE 2023			
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	ATTUAZIONE
Trasparenza amministrativa	Pubblicazione degli atti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.	Risposta al monitoraggio dell'Ufficio UDG2	Adottata
Attività tecnico-amministrative relative ai progetti	Presentazione dei progetti in risposta a procedure competitive nazionali ed internazionali	Partecipazione alla formazione in materia di presentazione dei progetti con particolare riferimento alle attività di IV missione del PNRR	Adottata
Valorizzazione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale	Catalogazione e inventariazione delle risorse bibliografiche e archivistiche	Attuazione di direttive in materia di catalogazione e inventariazione delle risorse	Adottata
Gestione spese	Pagamenti fatture elettroniche del Centro	Controlli a campione circa la sussistenza del visto di liquidazione su richiesta del RPCT	Adottata
Acquisto di lavori, servizi e forniture	Gestione delle concessioni di servizi per qualsiasi importo del Centro	Applicazione della normativa vigente in materia di concessioni	Adottata

Per quanto riguarda, invece, i questionari sopra menzionati, gli Uffici e i Centri sono stati coinvolti nella valutazione sull'adeguatezza e/o efficacia delle misure specifiche riportate nell'allegato 6 del PIAO 2023-2025. Agli stessi, infatti, è stato richiesto di confermare o, previa adeguata motivazione, di modificare/sostituire e/o cassare le misure (ad esempio nel caso in cui il rischio non sia ritenuto più sussistente). Il tutto al fine di individuare misure specifiche che, come indicato dalla stessa ANAC nel PNA 2022, siano il più possibile sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti.

Inoltre, con riferimento all'area "Contratti pubblici", attesa l'entrata in vigore del nuovo codice dei Contratti pubblici di cui D.Lgs. n. 36/2023, si è proceduto, coinvolgendo il competente Ufficio

dell'Amministrazione Centrale, all'adeguamento di alcuni processi e sottoprocessi nonché di alcune misure specifiche. Tuttavia, attese le novità normative e gli interventi in evoluzione da parte dell'ANAC si evidenzia che i processi/sottoprocessi e relative misure specifiche potrebbero nel corso dell'anno richiedere delle modifiche.

Gli esiti dei monitoraggi e, per le misure specifiche, anche le risposte ai questionari hanno costituito la base di partenza per la programmazione delle misure per il triennio 2024-2026 nonché per l'aggiornamento dell'allegato 5 al presente PIAO nel quale, rispetto al precedente allegato 6, si evidenzia, in alcuni casi, una rimodulazione delle misure specifiche (ad es. si è provveduto ad una specificazione e/o sostituzione e/o eliminazione) in altri dell'abbassamento del livello di rischio oppure l'eliminazione della misura e del connesso evento rischioso. Il nuovo allegato, inoltre, contiene, a seguito dei sopra menzionati aggiornamenti, anche lo stato di attuazione e la programmazione delle misure specifiche per l'anno 2024.

2.3.4. Fabbisogno formativo specifico anno 2024

Nel corso del 2023 sono già stati effettuati i seguenti interventi formativi in funzione di contrasto alla corruzione:

- *“Il programma passweb: corso tecnico – pratico su caricamento massivo, lavorazione della pensione, del tfs, della riliquidazione, prescrizione dei contributi e aggiornamento dei dati” evidenziando che “gli argomenti trattati nel predetto corso corrispondono alle finalità di formazione del personale addetto al sottoprocesso Sistemazione e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti”;*
 - *“La gestione dei flussi finanziari del PNRR le circolari sul monitoraggio, il controllo e la rendicontazione”;*
 - *“PNRR Missione 4 Componente 2: aspetti giuridici, gestione e rendicontazione”;*
 - *“corso di formazione di livello generale: “Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici-Modalità operative per una condotta etica nell’interesse generale della pubblica amministrazione”.*

Per l'anno 2024 si ritiene di programmare i seguenti interventi formativi, previsti, tra l'altro, anche come misure specifiche di prevenzione della corruzione:

- formazione riguardante il trattamento di fine servizio e di fine rapporto;
- formazione in materia di presentazione dei progetti in risposta a procedure competitive/non competitive nazionali ed internazionali e in materia di gestione e rendicontazione dei progetti;
- formazione inerente la materia tributaria e fiscale come prevista in relazione al processo “Gestione degli altri aspetti fiscali e tributari”.

2.3.5. Misure di prevenzione generali e specifiche

Inconferibilità e incompatibilità (D. Lgs. n. 39/2013)

Per il 2022 era stato programmato in capo al RPCT l'aggiornamento della disciplina su inconferibilità e incompatibilità ex D. Lgs. n. 39/2013 e Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016. Con nota prot. n. 61512 del 24.06.2022 (<https://www.crea.gov.it/en/circolari-in-materia-di-anticorruzione-e-trasparenza>) il RPCT ha fornito all'Ufficio Gestione del personale (USC3) e alla Struttura di Supporto, nominata per l'accertamento delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013, alcune precisazioni operative e i fac-simile per la presentazione delle dichiarazioni aggiornati. In relazione a tale misura si evidenzia che con Decreto del Direttore Generale n. prot. 90726 del 6.10.2023 è stata ricostituita per un triennio la Struttura di supporto per le verifiche delle dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013.

Codice di comportamento

Nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 era previsto, entro il 2023, l'aggiornamento della disciplina del Codice di comportamento dei dipendenti del CREA (https://www.crea.gov.it/documents/20126/0/Codice_comportamento_Agg_2018.pdf).

In accordo con l'UPD si era ritenuto di sospendere il lavoro di revisione del Codice in attesa dell'emanazione dell'aggiornamento del DPR n. 62/2013 (Codice generale) prevista dall'art. 4 del D.L. n. 36/2022.

L'aggiornamento del Codice generale è avvenuto con il DPR 81/2023 che è entrato in vigore il 14 luglio 2023. Il CREA adeguerà di conseguenza il proprio Codice di Comportamento. Sono comunque state rese note a tutto il personale le novità introdotte dal DPR n. 81/2023, con nota n. 66667 del 13 luglio 2023.

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Codice di comportamento	Aggiornamento della disciplina del Codice di comportamento dei dipendenti del CREA	UPD e RPCT	In corso l'iter per l'aggiornamento
Conflitto di interessi	Aggiornamento della disciplina all'interno del Codice di comportamento dei dipendenti del CREA	UPD e RPCT	

Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione: art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001

Di seguito si riporta lo stato di attuazione della suindicata misura, programmata nel PIAO 2023-2025, come risultante dai monitoraggi effettuati nel corso del 2023:

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Commissioni e assegnazioni uffici in caso di condanna per delitti contro la PA (art. 35-bis D. lgs. 165/2001)	Acquisizione preventiva delle dichiarazioni concernenti l'assenza di situazioni ostative alla nomina ex art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per tutte le Commissioni di gara e per tutte le Commissioni per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (es. commissioni per gli assegni di ricerca e borse di studio, Commissioni per selezione/Direttori di Centro/Direttore generale, Commissioni per le progressioni, Commissioni per incarichi esterni, Commissioni per la concessione di sussidi etc.)	USC5/ USC3/USC1/U SC4/ CENTRI	Adottata
	Acquisizione preventiva per tutte le Commissioni di concorso delle dichiarazioni concernenti l'assenza di situazioni ostative alla nomina ex art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001	USC1/ CENTRI	Adottata

La ratio della normativa relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extra-istituzionali si rinviene da un lato nella necessità di ottemperare al disposto costituzionale dell'art. 98, dall'altro nella connessa esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse.

Nel 2017 la misura è stata oggetto di una regolamentazione a seguito dell'approvazione del "Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi al personale dipendente a tempo indeterminato del CREA e del procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali" (<https://www.crea.gov.it/atti-generalis>), che ha prescritto l'utilizzo di una modulistica ad hoc.

Ai sensi del predetto Regolamento i Dirigenti e i Direttori dei Centri devono vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di doppio lavoro; pertanto, ove accertino violazioni alle norme legislative e regolamentari previste in materia, sono tenuti a farne immediata segnalazione all'Ufficio procedimenti disciplinari.

Di seguito si riporta lo stato di attuazione della misura in oggetto, programmata nel PIAO 2023-2025, come risultante dai monitoraggi effettuati nel corso del 2023:

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Autorizzazione Incarichi extra - istituzionali	Autorizzazioni rilasciate nel rispetto di quanto previsto dal "Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi al personale dipendente a tempo indeterminato del CREA e del procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali" e utilizzo dei relativi modelli	UFFICI dell'AC/ CENTRI	Adottata

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *pantouflage* o *revolving doors*)

In merito alla misura generale del divieto del c.d. *pantouflage* o *revolving doors* (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001) sono state fornite indicazioni con le circolari RPCT n. 2/2016 e n. 2/2018 (<https://www.crea.gov.it/atti-generalis>). A seguito di quest'ultima circolare l'Ufficio Gestione del personale con nota prot. n. 9004 del 26.03.2018 ha, tra l'altro, provveduto a fornire ai Centri anche un apposito modello di dichiarazione da sottoporre ai dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo determinato presso il Centro di ricerca, al momento della cessazione del rapporto medesimo.

Di seguito si riporta lo stato di attuazione della misura in oggetto, programmata nel PIAO 2023-2025, come risultante dai monitoraggi effettuati nel corso del 2023:

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Divieto di pantouflage	Inserimento nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, ovvero relativi a incarichi di vertice e/o dirigenziali/ direttoriali, della clausola relativa al divieto di pantouflage	USC3	Adottata
	Inserimento nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti a tempo determinato della clausola relativa al divieto di pantouflage	CENTRI	Adottata
	Acquisizione al momento della cessazione del rapporto di lavoro /incarico della dichiarazione, da parte del soggetto cessando, di consapevolezza del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.L.gs. 165/2001	USC3	Adottata
	Acquisizione al momento della cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato della dichiarazione, da parte del soggetto cessando, di consapevolezza del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter del D.L. gs. 165/2001	CENTRI	Adottata

	Inserimento della formula relativa al divieto di <i>pantouflage</i> negli atti e documenti così come indicato nelle circolari RPCT 2/2016 e 2/2018 (https://www.crea.gov.it/atti-generalis)	USC5/USC4/UDG5 //CENTRI	Adottata
--	--	----------------------------	----------

Patti d'integrità

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Con decreto del Presidente del CREA n. 61 del 29.11.2017 è stato approvato il Patto d'Integrità e con successiva nota prot. n. 743 del 12/01/2018 l'Ufficio Gare e contratti ha trasmesso il patto ai Centri indicando che lo stesso deve essere inserito obbligatoriamente negli avvisi, bandi, lettere di invito, disciplinari e contratti per l'affidamento di lavori, servizi e forniture ovvero di concessione per qualsiasi valore dell'importo contrattuale. Dalle risposte al monitoraggio risulta che il predetto inserimento viene effettuato sia dall'Ufficio USC5 che dai Centri.

Rotazione del personale

Come è noto, l'istituto della rotazione è stato introdotto dal legislatore come una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione (cd. rotazione ordinaria, art. 1, c. 5, lett. b) della L. 190/2012).

L'ANAC, inoltre, ha più volte sollecitato le Amministrazioni a regolamentare la cd. rotazione straordinaria prevista dall'art. 16 co. 1 lett. l) *quater* per i casi di avvio di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Al riguardo, recependo le suindicate indicazioni il CREA si è dotato di una regolamentazione dell'istituto già con il PTPCT 2017-2019 i cui principi sono stati riprodotti nelle programmazioni successive sebbene nell'Ente vi siano state plurime riorganizzazioni dell'Amministrazione, sia centrale che territoriale, che hanno di fatto attuato la rotazione attraverso mutamenti organizzativi determinanti effetti analoghi a quelli a cui tale misura è finalizzata, unitamente all'adozione di altre misure di prevenzione complementari nell'ambito degli uffici, quali ad esempio il lavoro in team e la segregazione delle funzioni. La presente disciplina della rotazione, rielaborata dal RPCT, tenuto conto delle cennate direttive ANAC, e sottoposta alle procedure di condivisione e pubblicità proprie della procedura di formazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, è stata inviata per informativa anche alle OO.SS. nell'ambito della predetta consultazione.

Whistleblowing

Il 30 marzo 2023, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il sopra menzionato decreto legislativo ha abrogato, tra le altre disposizioni, l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", e ha introdotto la nuova disciplina in materia di *whistleblowing* con effetto dal 15 luglio 2023.

La nuova disciplina, tra le altre novità, ha previsto l'attivazione, presso ogni amministrazione, di un canale interno di segnalazione la cui gestione è attribuita al RPCT.

Pertanto, nel corso del 2023, alla luce delle novità introdotte con il D.Lgs. n. 24/2023 è stato aggiornato il documento contenente la procedura per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni interne.

Detta procedura, a decorrere dal 15 luglio 2023 ha sostituito la disciplina a suo tempo approvata e contenuta nell' "Atto organizzativo interno per la regolamentazione e il trattamento delle segnalazioni di condotte illecite (*whistleblowing*)", allegato al PTPCT 2020-2022.

La vigente procedura in materia di *whistleblowing* è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito del CREA al seguente link <https://www.crea.gov.it/whistleblowing>.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'obiettivo perseguito attraverso la misura del *Monitoraggio dei tempi procedurali* è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato quello previsto dall'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013, relativo alla pubblicazione dei procedimenti amministrativi con riferimento alle informazioni prescritte dalla predetta disposizione, e dall'altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone una mappatura attuale dei procedimenti.

L'aggiornamento della mappatura dei procedimenti è stato effettuato nel corso del 2021 e lo stesso è stato pubblicato nella sottosezione "*Attività e Procedimenti*" di "Amministrazione trasparente" del CREA ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 (<https://www.crea.gov.it/tipologie-di-procedimento>).

Il RPCT richiede ai Dirigenti degli Uffici e ai Direttori dei Centri di attestare l'avvenuto monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali chiedendo di indicare se sussistono eventuali ritardi nella conclusione dei procedimenti e se in caso di ritardo è stata verificata la sussistenza/insussistenza di illeciti ad esso connessi. Dalla maggioranza delle attestazioni rilasciate in sede di monitoraggio svolto nel 2023 non risultano ritardi nella conclusione dei procedimenti e nei casi in cui è stato indicato il ritardo è stato evidenziato che non sussistono illeciti connessi al ritardo.

Misure di prevenzione specifiche

All'esito del monitoraggio nonché della valutazione delle risposte ai questionari (cfr. paragrafo "*Esito dei monitoraggi e aggiornamento analisi del rischio per il 2024-2026*"), si è reso opportuno un aggiornamento dell'Allegato 6 al PIAO 2023-2025 contenente le ipotesi dei rischi e delle misure degli Uffici e dei Centri.

Sulla base dei monitoraggi e degli aggiornamenti effettuati si è ritenuto di trattare per il 2024 il livello di rischio Molto alto e Alto e il livello di rischio Medio, con riferimento ai sottoprocessi per i quali le misure sono state rimodulate e/o riprogrammate, e il restante livello di rischio Medio che non era stato programmato per il 2023.

Con riferimento al sottoprocesso a rischio Medio "*Supervisione degli acquisti di beni e servizi informatici effettuati dalle strutture di ricerca*" e al sottoprocesso "*Comunicazione degli acquisti effettuati all'Ufficio Sistemi informativi*", rispettivamente dell'Ufficio UD8 e dei Centri, si evidenzia che non sono state programmate le connesse misure in quanto, sia per le risposte fornite al questionario, sia per l'intervenuto recente cambio del Dirigente dell'Ufficio UD8, si ritiene opportuno effettuare una nuova analisi dei predetti sottoprocessi.

Come già detto, con riferimento alle ipotesi di rischi e alle misure specifiche dell'area "*Contratti pubblici*", atteso il nuovo codice dei Contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n. 36/2023, si è reso necessario un adeguamento di alcuni processi e sottoprocessi nonché di alcune misure specifiche. Tuttavia, attese le novità normative e gli interventi in evoluzione da parte dell'ANAC si evidenzia che i processi/sottoprocessi e relative misure specifiche potrebbero nel corso dell'anno richiedere delle modifiche.

Alla luce delle citate novità normative in materia di contratti pubblici si è ritenuto intanto di programmare, per il 2024, solo alcune misure specifiche.

Si riporta, di seguito, la programmazione dell'attuazione delle Misure Specifiche:

- **livello di rischio Molto Alto e Alto e Medio entro il 2024;**
- **livello di rischio Basso entro il 2025.**

La programmazione, per l'anno 2024, delle misure specifiche è riportata nell'**Allegato 5**.

Si evidenzia, inoltre, che alcune misure, ancorché indicate nel menzionato Allegato come adottate, necessitano di applicazione continuativa e pertanto potranno comunque essere oggetto di monitoraggio.

Si precisa che, con riferimento all'Ufficio di livello dirigenziale UDG6-Supporto alle attività aziendali agricole, istituito con delibera del CdA n. 76/2021, si ritiene, al fine della programmazione della mappatura dei processi e sottoprocessi di attendere la riorganizzazione dell'Ente disposta in sede di Commissariamento del CREA di cui all'art. 23 del Decreto Legge 44 del 22 aprile 2023 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche" convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.

2.3.6. Trasparenza

Il PIAO individua le misure e gli strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, intese ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nell'allegato 6 gli obblighi di pubblicazione dei dati.

La situazione rappresentata tiene conto dell'organizzazione dell'Ente e si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti, cui compete principalmente l'elaborazione e trasmissione dei dati e delle informazioni, restando prevalentemente di competenza del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Si specifica che sono rimessi alla diretta cura degli uffici competenti le seguenti sezioni/sottosezioni:

- sezione **Consulenti e collaboratori**: USC1-Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali (per inserimento dati e documenti nella tabella art. 15 c. 1 e 2 D.lgs. 33/2013) e USC3-Gestione del personale (per inserimento dati sul portale PerlaPA) e Centri;
- sezione **Bandi di concorso**: USC1-Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali e Centri;
- sezione **Bandi di gara e contratti**: USC5-Ufficio Negoziabile e Centri;
- sottosezione **Atti e procedimenti relativi al patrimonio immobiliare dell'Ente**: USC4-Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare e Centri;
- sottosezione **Atti relativi ai contratti attivi di valorizzazione della proprietà intellettuale dell'Ente**: UDG5-Ufficio Trasferimento tecnologico.

Tanto premesso, nelle summenzionate tabelle degli **Obblighi di pubblicazione**, in conformità a quanto effettuato nei precedenti Piani, si è proceduto come di consueto:

- sono stati individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività del CREA previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii;
- sono stati identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si evidenzia che a decorrere dal 1° luglio 2023 ha acquistato efficacia il nuovo Codice dei Contratti pubblici di cui al D.lgs. n. 36/2023.

Sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice, all'art. 28, prevede che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) istituita presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici.

Detta disposizione prevede, inoltre, che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013.

Il nuovo Codice all' art. 224, co. 4, ha, inoltre, sostituito l'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

Il nuovo Codice ha, altresì, previsto che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016, recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022), continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225).

A completamento del quadro normativo sopra descritto occorre richiamare anche i provvedimenti dell'ANAC che hanno precisato le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza a decorrere dal 1° gennaio 2024 ed in particolare:

- la deliberazione n. 261 del 20 giugno 2023⁵, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023⁶, che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del D.lgs. n. 33/2013 e dell'articolo 28 del Codice.

L'ANAC, con le sopra citate delibere, ritiene che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici siano assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

1. con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9-bis del d.lgs. n. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della menzionata deliberazione n. 261/2023;
2. con l'inserimento sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP (il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione);
3. con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" dei soli atti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1 della sopra menzionata deliberazione n. 264/2023 come modificata e integrata.

La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate nel precedente paragrafo, nonché delle abrogazioni disposte dal nuovo Codice dei contratti e dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, l'ANAC, nel PNA aggiornamento 2023 approvato con delibera n. 605 del 19.12.2023, ritiene che

⁵ Del. n. 261/2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»"

⁶ Del. n. 264/2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".

nella materia dei contratti pubblici, ad oggi, sussistono **distinti regimi di pubblicazione dei dati** che si riepilogano nello schema sotto riportato:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati <u>prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023</u>	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9 al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi <u>pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023</u>	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con delibera n. 582 del 13/12/2023
Contratti con bandi e avvisi <u>pubblicati dopo il 1° gennaio 2024</u>	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Gli obblighi di pubblicazione relativi alla sotto sezione "*Bandi di gara e contratti*" di Amministrazione Trasparente del CREA sono stati riportati, per una più agevole consultazione, nell'**Allegato 7**, distinto da quello contenente gli altri obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013 (**Allegato 6**). Considerato che sono tutt'ora in evoluzione le indicazioni da parte dell'Autorità sulla nuova disciplina in materia di contratti pubblici e connessi obblighi di pubblicazione, si evidenzia che le tabelle B e C, contenute nel predetto allegato 3-bis potrebbero subire modifiche che saranno successivamente comunicate.

Si evidenzia, inoltre, che con il nuovo Codice dei contratti pubblici è stato abrogato l'art.1 comma 32 della legge n.190/2012. L'ANAC, con Comunicato del 10 gennaio 2024, ha precisato che non è più prevista, per alcuna procedura contrattuale, la predisposizione del file XML e l'invio ad ANAC della PEC, entro il 31 gennaio, con indicazione del luogo di pubblicazione di detto file; di conseguenza, perdono di efficacia le relative specifiche tecniche che disciplinavano le modalità di compilazione e pubblicazione del file XML e di invio ad ANAC della dichiarazione di adempimento. Tuttavia, l'ANAC precisa che "*per i contratti conclusi entro il 2023 gli obblighi di pubblicazione dei dati in questione risultano adempiuti pubblicando nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti" le informazioni di cui all'art. 4 della delibera n. 39/206 in formato digitale standard aperto, secondo le modalità indicate dalla stessa delibera*".

Monitoraggio sulla trasparenza

Nel corso del 2023, in attuazione delle prescrizioni dell'ANAC e di quanto previsto nel PIAO 2023-2025 si è provveduto, nel mese di aprile 2023, ad effettuare un primo monitoraggio sullo stato di adempimento degli obblighi di trasparenza mediante la predisposizione di report specifici da compilare a cura dei Dirigenti e Direttori dei Centri. Con l'utilizzo di tali report è stato possibile effettuare un controllo e un monitoraggio su più livelli che ha garantito una verifica condivisa, trasversale e più oggettiva del grado di attuazione della trasparenza.

Il report di monitoraggio ha riguardato unicamente le seguenti sezioni, in quanto direttamente oggetto di pubblicazione da parte dei Direttori dei Centri e dei Dirigenti degli uffici dell'Amministrazione centrale:

- Consulenti e collaboratori;
- Bandi di concorso;
- Bandi di gara e contratti.

Nel mese di settembre 2023 è stato effettuato un secondo monitoraggio di II livello riguardante la sezione Bandi di gara e contratti, resosi necessario anche per le intervenute novità relative agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici.

All'esito dei monitoraggi è emerso che le criticità principali riscontrate hanno riguardato alcuni aspetti relativi alla pubblicazione dei documenti nella sezione bandi di gara e contratti, come modificata dall'allegato 9 del PNA 2022.

Al fine di superare dette criticità e migliorare la rappresentazione dei dati e renderli più chiari e fruibili, è stato necessario intraprendere una serie di misure, tra le quali si riportano:

- la nota prot. n. 92509 dell'11/10/2023, indirizzata a tutti i RUP, DEC e dirigenti dell'Amministrazione centrale, con la quale sono stati ricordati i nuovi obblighi di pubblicazione introdotti dall'Allegato n. 9 del PNA 2022 con particolare riferimento alla pubblicazione del testo dei contratti e dei documenti relativi alla fase di esecuzione;
- la nota prot. 99464 del 2/11/2023, trasmessa, invece, ai Direttori, RUP/ DEC dei Centri e a tutti coloro che pubblicano nella sezione Bandi di gara e contratti, con la quale sono stati nuovamente ricordati tutti gli obblighi di pubblicazione relativi alle procedure su fondi PNRR/PNC e fondi strutturali nonché gli obblighi di pubblicazione relativi alla fase esecutiva;
- la nota prot. n. 99464 del 2/11/2023 con la quale sono state fornite indicazioni ai Centri circa le modalità operative di pubblicazione alla luce di una serie di interventi effettuati sul sito dell'Ente nella sezione Bandi di gara e contratti.

Tra i suddetti interventi riguardanti il sito si ricordano, in particolare, l'inserimento nel *portlet* di ricerca "filtra per..." presente nella sezione "Bandi di gara e contratti", delle seguenti nuove voci di ricerca: Procedure negoziate PNRR/ PNC / fondi strutturali UE (art 48, c. 3 dl 77/2021); Situazione del personale maschile e femminile (art. 47, c. 2, D.L. 77/2021); Relazione di genere situazione del personale maschile e femminile (art. 47, c. 3, D.L. 77/2021); Certificazione di cui all'art. 17 n. 68/1999 e relazione (art. 47, c. 3 bis e 9 D.L. 77/2021); Contratti affidamenti sopra soglia – affidamenti PNRR-fondi strutturali.

Diritto di accesso civico – Registro degli accessi

Il diritto di accesso civico è disciplinato agli articoli 5 e 5 bis del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016. A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 97/2016 e in attuazione delle Linee Guida ANAC n. 1309 del 28.12.2016, l'Ente ha adottato un apposito Regolamento sul diritto di accesso documentale, civico semplice e generalizzato che racchiude l'intera disciplina del diritto di accesso prevedendo una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale e una sezione dedicata all'accesso civico nelle due forme del semplice e del generalizzato (<https://www.crea.gov.it/accesso-civico>). Si è inoltre provveduto ad aggiornare ed implementare l'apposita sezione del sito Amministrazione Trasparente – Sotto Sezione "Altri Contenuti – Accesso Civico".

Inoltre, in conformità alla citata Delibera ANAC del 2016 e alle disposizioni contenute nella Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017, è stato istituito il Registro degli accessi in cui sono elencate le richieste di Accesso Documentale, Accesso Civico Semplice e Accesso Civico Generalizzato (<https://www.crea.gov.it/registro-degli-accessi>). Il predetto Registro contiene le seguenti informazioni: tipologia di accesso, data presentazione della istanza, numero e data di protocollo, oggetto della richiesta di accesso, l'Ufficio o Unità organizzativa del CREA responsabile dell'istruttoria, presenza di eventuali controinteressati, esito procedimento di accesso e sintesi della motivazione, data dell'esito. Inoltre, sempre nel registro sono previste informazioni relative al riesame e al ricorso al TAR in materia di accesso. Il registro degli accessi viene aggiornato semestralmente.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

In questa Sezione è stata descritta la strategia riguardante l'organizzazione del personale che il CREA ha individuato per raggiungere gli obiettivi indicati nella Sezione 2.

Il CREA, anche nel triennio 2024-2026, intende continuare ad utilizzare il lavoro agile non solo quale strumento di conciliazione vita-lavoro, ma anche come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi.

In questa Sezione è stata riportata una sintesi aggiornata delle azioni previste dal Piano delle Azioni Positive (PAP) e delle misure previste nel Gender Equality Plan (GEP).

Nel Piano della formazione, che fa parte anch'esso di questa sezione, sono presentati i moduli formativi previsti per il 2024.

Per ultimo, la sezione include anche il Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2046 già approvato dal Commissario straordinario unitamente al Piano triennale di attività 2024-2026.

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

Il personale del CREA

Nelle tabelle seguenti sono riportate la composizione in profili del personale dei livelli I-VIII, al **5 febbraio 2024**, distinto per Centro di ricerca e per struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale.

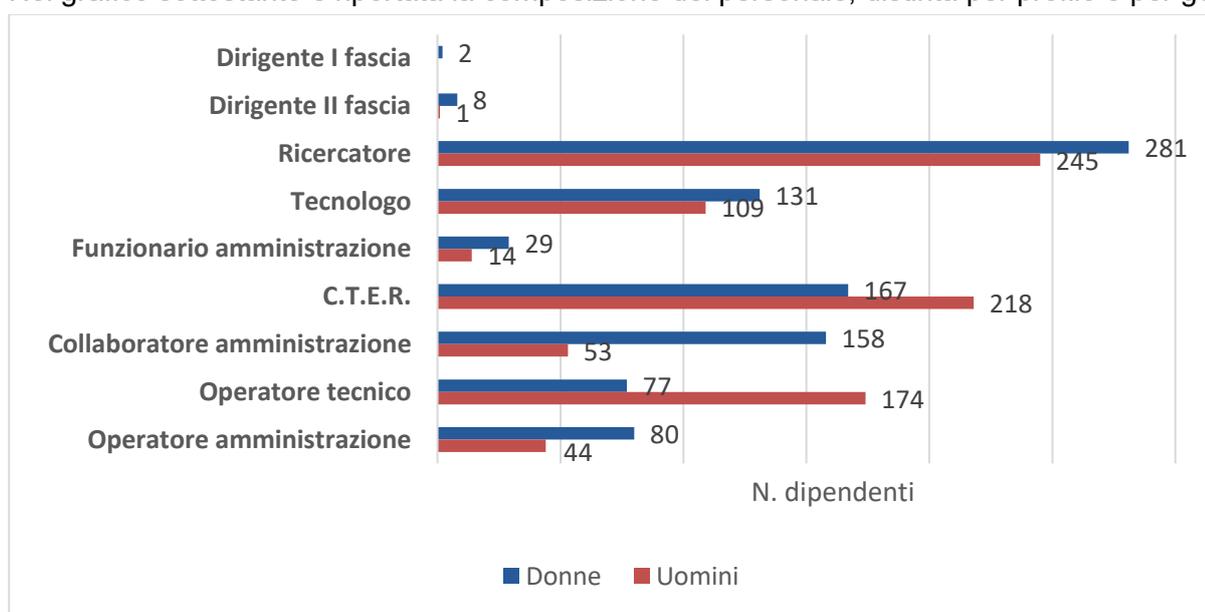
Centri di ricerca: composizione in profili del personale

Strutture organizzative	Ricercatori	Tecnologi	Funz. ammin.	Coll. tecnico	Coll. Ammin.	Op. tecnico	Op. ammin.	Totale per Centro
CREA-AA	61	13	1	29	15	21	10	150
CREA-AN	53	5	1	31	12	5	6	113
CREA-CI	35	10	3	21	9	30	9	117
CREA-DC	46	29	1	83	21	48	19	247
CREA-FL	25	9	4	18	6	14	7	83
CREA-GB	31	1	1	4	2	10	4	53
CREA-IT	47	7	0	24	8	21	9	116
CREA-OFA	45	7	4	30	18	24	10	138
CREA-OF	34	1	3	15	5	20	9	87
CREA-PB	64	100	2	62	35	3	7	273
CREA-VE	41	14	2	27	16	14	9	123
CREA-ZA	44	12	1	20	12	38	16	143
Totale per profilo	526	208	23	364	159	248	115	1.643

Amministrazione centrale: composizione in profili del personale, distinto per struttura organizzativa

Strutture organizzative	Ricercatori	Tecnologi	Funz. ammin.	Coll. tecnico	Coll. Ammin.	Op. tecnico	Op. ammin.	Totale per Struttura organizzativa
Presidenza	0	2	0	0	3	0	0	5
Direzione generale Dir Tec Scient Dir Serv Amm	0	1	3	1	4	0	0	9
UDG1	0	0	0	1	0	0	0	1
UDG2	0	1	1	0	1	0	0	3
UDG3	0	4	0	4	5	0	0	13
UDG4	0	3	0	2	1	2	1	9
UDG5	0	1	0	1	1	0	0	3
UDG6	0	0	1	0	0	0	0	1
UDG7	0	2	0	0	2	0	0	4
UDG8	0	8	1	1	1	0	2	13
USC1	0	2	1	1	3	0	0	7
USC2	0	2	4	2	13	0	1	22
USC3	0	0	3	4	11	1	4	23
USC4	0	0	3	4	2	0	1	10
USC5	0	3	3	0	4	0	1	11
Ufficio Stampa	0	3	0	0	0	0	0	3
Totale per profilo	0	32	20	21	51	3	10	137

Nel grafico sottostante è riportata la composizione del personale, distinta per profilo e per genere.



SOTTOSEZIONE 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Nell'anno 2023 molti dipendenti del CREA, in continuità con gli scorsi anni, hanno continuato a svolgere l'attività lavorativa in smartworking, in applicazione di specifiche circolari che hanno recepito la normativa nazionale di volta in volta emanata.

Attualmente i dipendenti CREA possono usufruire del lavoro agile sulla base di una circolare emanata nel 2022 (prot. CREA 0031583 del 05-04-2022), avente per oggetto "Attività in presenza dal 1° aprile 2022" che riprendeva la normativa in materia, in particolare Linee guida sullo smart working della Funzione pubblica, la circolare Brunetta-Orlando e il Decreto legge 24 marzo 2022 n. 24.

Nel caso dei lavoratori "fragili", a seguito della Direttiva sul lavoro agile del Ministro per la Pubblica amministrazione, emanata il 29 dicembre 2023, il CREA ha comunicato (prot. CREA 0003511 del 16-01-2024) che le modalità di fruizione del lavoro agile attuate sino al 31.12.2023 per i lavoratori "fragili" sono prorogate al 30 aprile 2024. E' chiaramente richiesta, per la predetta proroga, la documentazione sanitaria già prevista dalla precedente normativa per le patologie di cui al DM 4 febbraio 2022 citato. I Dirigenti e Direttori dei Centri potranno quindi provvedere alle proroghe degli accordi individuali laddove perdurino le predette condizioni.

Il nuovo CCNL del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021, stipulato il 18 gennaio 2024, ha disciplinato in maniera organica la materia del "lavoro a distanza" (Titolo III). Ulteriori disposizioni sono state date con la Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione, riferita ai cosiddetti lavoratori fragili, per i quali è possibile derogare alla presenza prevalente presso la sede di lavoro.

Il CREA già nel PIAO 2021-2023, aveva predisposto il [Piano Organizzativo del Lavoro Agile, POLA](#) che, tra l'altro, conteneva il fac-simile di Accordo individuale (Allegato 2 del POLA), modello che risulta tuttora valido alla luce dell'evoluzione normativa citata.

In considerazione del fatto che ogni struttura organizzativa del CREA ha proprie specificità a cui le esigenze del lavoratore e quelle del responsabile si devono adattare, la gestione del lavoro agile è stata demandata, come previsto dal POLA stesso, ai Dirigenti degli Uffici e ai Direttori dei Centri, mediante la stipula di un apposito Accordo sulla base di una richiesta volontaria del dipendente.

La sottoscrizione dell'accordo (definito nei suoi contenuti nel POLA), da parte di ogni dipendente e dal dirigente o direttore ha permesso la sua attuazione in maniera ordinata, pur lasciando spazio a tutte le possibili modalità organizzative. L'unico vincolo normativo è costituito dalla obbligatorietà di assicurare la presenza nella sede di lavoro per un tempo maggiore di quello lavorato in modalità agile, con la possibilità di calcolare questo periodo su archi temporali anche di diversi mesi.

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo, i dipendenti, per le giornate in cui ne vogliono usufruire devono richiederlo all'interno del software di rilevazione delle presenze Juppiter con l'inserimento dello specifico giustificativo "SMARTW – SMARTWORKING". L'inserimento del predetto giustificativo è ammesso esclusivamente a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile.

Nel CREA l'applicazione dello smartworking è diventata strutturale, indipendentemente dalle esigenze imposte dalla pandemia. L'utilizzo degli strumenti di *collaboration* (Teams, Outlook Exchange, SharePoint, OneDrive, ecc.), introdotti dall'anno 2019, da parte dei dipendenti, sono diventati di uso comune, anche se ancora con diversi gradi di conoscenza.

Per un miglioramento delle prestazioni lavorative il CREA ha aderito al progetto governativo "Syllabus", la piattaforma nazionale, gratuita, dedicata alla formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Nel 2024 l'utilizzo di Syllabus, anche a seguito di specifiche direttive emanate dal Ministro della pubblica amministrazione nell'anno 2023, sarà strutturale nella vita lavorativa dei dipendenti, quale componente della formazione continua a cui tutti sono chiamati a dedicarsi.

Queste iniziative, insieme alle precedenti e all'esperienza fino ad ora maturata, hanno permesso, e continueranno a permettere, di ampliare il novero delle attività che possono essere svolte in modalità agile, al fine di perseguire una migliore ed efficace conciliazione dei tempi vita-lavoro a favore dei dipendenti.

Negli scorsi anni il CREA ha considerato numerosi indicatori per monitorare l'efficace applicazione del Lavoro agile. Alcuni di essi, nel tempo, sono stati abbandonati in funzione del livello di maturità progressivamente raggiunto dall'ente rispetto alle varie dimensioni.

Di seguito si riporta il quadro complessivo di quanto realizzato negli scorsi anni e di ciò che si intende mantenere dall'anno 2024.

Dimensione: Condizioni abilitanti il lavoro agile

Aspetto indagato: SALUTE ORGANIZZATIVA

1. Obiettivo: Valutare l'adeguatezza dell'organizzazione del CREA rispetto all'introduzione del lavoro agile

Per la verifica dell'esistenza delle condizioni abilitanti del lavoro agile, per il 2024 si conferma la considerazione fatta negli scorsi anni, ossia che non si ritiene più necessario tenere sotto controllo gli indicatori relativi all'obiettivo "Valutare l'adeguatezza dell'organizzazione del CREA rispetto all'introduzione del lavoro agile". Gli indicatori previsti erano:

- Assenza/presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile
- Assenza/presenza di un monitoraggio del lavoro agile
- Assenza/presenza di un Help desk informatico dedicato al lavoro agile
- Assenza/presenza di una programmazione per obiettivi

La loro misurazione già dalla fine del 2021, ha evidenziato che nel CREA le modalità organizzative a supporto della sua applicazione sono consolidate e in continuo miglioramento.

Il CREA, al momento ritiene di non dover attivare ulteriori iniziative in merito.

2. Obiettivo: Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento

L'indicatore previsto per questo obiettivo è:

- Indagine sul lavoro agile

Nel 2023 l'Ufficio USC4 (Patrimonio) ha effettuato un'indagine sul benessere organizzativo (che ha ricompreso anche aspetti legati allo svolgimento del lavoro agile) di cui si darà conto in fase di valutazione degli obiettivi programmati per il 2023, costituendo l'indagine un obiettivo di performance.

In continuità con l'organizzazione degli anni precedenti, considerando corretta una cadenza temporale biennale, si prevede di ripetere l'indagine nel 2025.

3. Obiettivo: Valutare l'adeguatezza dell'ambiente lavorativo

L'indicatore previsto per questo obiettivo è:

- Definizione dei requisiti minimi di sicurezza nei possibili ambienti di lavoro agile (da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito)

Negli scorsi anni non fu necessario costituire un Gruppo di lavoro per stabilire i requisiti minimi di sicurezza (anche se programmato), poichè l'INAIL predispose un documento completo e dettagliato "informativa sulla sicurezza dei lavoratori" (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81" ritenuto sufficiente per informare i dipendenti CREA sulle condizioni di sicurezza che devono essere presenti, e rispettate, nel caso in cui operassero al di fuori della sede di lavoro istituzionale.

Tale informativa venne consegnata a tutti i dipendenti che si accingevano a lavorare in modalità agile, che dichiararono di averla ricevuta.

Nel 2023, tuttavia, al fine di richiamare l'attenzione dei dipendenti sui rischi connessi all'attività lavorativa svolta in modalità agile, l'informativa dell'INAIL è stata nuovamente inviata a tutti i dipendenti con e-mail del 6 marzo 2023 avente per oggetto "Informativa sulla salute e la sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017".

Il CREA, al momento ritiene di non dover attivare ulteriori iniziative in merito.

Ad oggi, si può affermare che il CREA possiede un'adeguata "salute organizzativa" che permette un'applicazione del lavoro agile in maniera controllata e misurabile.

Aspetto indagato: SALUTE PROFESSIONALE

Obiettivo: Formazione su temi collegati al lavoro agile

Il CREA ritiene strategica la formazione sui temi collegati al lavoro agile rivolta alle figure dirigenziali e al personale, sia per un miglioramento delle capacità organizzative in relazione alle attività da svolgere, sia per l'utilizzo di strumenti informatici che facilitino la programmazione, il monitoraggio e la verifica del lavoro.

Questa formazione è ormai entrata a far parte in maniera costante dei piani formativi del CREA, in particolare con l'erogazione di corsi dedicati al miglioramento delle competenze informatiche da parte del personale interno (e-learning tramite Moodle), sia stimolando la partecipazione al programma nazionale Syllabus. Ad oggi la maggior parte del personale CREA ha acquisito la capacità di operare da remoto in maniera efficiente.

Considerata la premessa, i tre indicatori inizialmente considerati per questo obiettivo:

- N. destinatari
- Giornate totali di formazione
- N. destinatari

Già dal 2023 non sono stati più considerati come significativi per il monitoraggio della salute professionale.

Il CREA, al momento ritiene di non dover attivare ulteriori iniziative in merito.

Obiettivo: Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori

Gli indicatori previsti per questo obiettivo sono:

- % dirigenti/direttori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno
- % dirigenti che adottano un approccio per obiettivi (previsti dal Piano della Performance) per coordinare il personale

Con specifico riferimento alle competenze direzionali in materia di lavoro agile non si registrano criticità operative da parte dei responsabili delle strutture organizzative. Per questo motivo il CREA non sente la necessità di monitorare l'indicatore “% dirigenti/direttori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno”.

Riguardo al secondo indicatore va specificato che nel CREA le attività realizzate in modalità agile rappresentano la prosecuzione naturale di quelle avviate presso la sede di lavoro (e viceversa) e seguono la programmazione definita da ciascun Direttore di Centro o Dirigente di Ufficio.

Nel 2023, così come nel 2022 e 2021, la programmazione per obiettivi ha riguardato quelli di performance assegnati con il PIAO ed è stata assolta al 100% anche da personale che ha operato in modalità agile. Anche nel 2024 si procederà con le stesse modalità.

Tanto premesso, si ritiene di dover interrompere il monitoraggio di questo obiettivo anche per i prossimi anni.

Il CREA, al momento ritiene di non dover attivare ulteriori iniziative in merito.

Obiettivo: Verificare la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi

Gli indicatori previsti per questo obiettivo sono:

- % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno
- % di lavoratori (esclusi Ricercatori e Tecnologi) che lavorano per obiettivi

L'assegnazione ai dipendenti di specifici obiettivi sull'attività ordinaria, così come previsto dal Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 (art. 1, comma f) è, nel caso del CREA, di difficile applicazione.

Nel 2023 non sono state registrate criticità riguardanti lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile dovute all'assenza di competenze organizzative da parte dei dipendenti e quindi, per il 2023, non si è sentita la necessità di organizzare corsi di formazione specifici su queste tematiche.

Pertanto, già a partire dal 2022 è stato deciso di eliminare l'indicatore “% di lavoratori (esclusi Ricercatori e Tecnologi) che lavorano per obiettivi” non solo per difficoltà oggettive legate alla rilevazione dei dati, ma anche per la possibilità offerta dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del CREA che, per il

personale dei livelli IV-VIII, prevede che nella valutazione di comportamenti⁷ si faccia riferimento alle capacità indicate in questo obiettivo del POLA.

Il CREA, al momento ritiene di non dover attivare ulteriori iniziative in merito.

4. Obiettivo: Verificare la capacità di utilizzare le tecnologie

Il personale del CREA fin dall'anno 2020 ha partecipato a corsi di formazione per l'uso delle tecnologie di *Office automation e Team collaboration*. Tali tecnologie messe a disposizione dal CREA a tutti i dipendenti permettono di lavorare efficacemente e in sicurezza anche in connessione remota.

Come per gli scorsi anni, anche nel 2024 continueranno ad essere previsti moduli formativi per l'utilizzo e la gestione di strumenti e programmi informatici a supporto dello svolgimento delle attività di ricerca.

L'utilizzazione di moduli dedicati a questa formazione specifica, erogati in modalità e-learning tramite la piattaforma Moodle, ha permesso ad un numero considerevole di dipendenti di accedere gratis alla formazione, senza escluderne alcuno.

Inoltre, il CREA continuerà ad incentivare la partecipazione a *Syllabus*, il programma governativo per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti pubblici.

Tanto premesso, non si ritiene utile continuare a monitorare i due indicatori inizialmente considerati per questo obiettivo:

- % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali
- % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali

in quanto, già nei precedenti PIAO, era stato già evidenziato che tutti i dipendenti, il cui lavoro è basato sull'utilizzo del computer (in tutto o in parte) sono in grado di utilizzare le tecnologie digitali ad un buon livello.

Il CREA, quindi, non sente più la necessità di mantenere sotto controllo queste capacità professionale dei dipendenti. Per il futuro, anche in questa sede, si evidenzia la robusta adesione al programma nazionale Syllabus per il miglioramento delle competenze sui diversi ambiti proposti.

Aspetto indagato: SALUTE DIGITALE

5. Obiettivo: Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo

Già nell'anno 2021 la misurazione degli indicatori associati a questo obiettivo:

- N. pc per lavoro agile messi a disposizione dal CREA
- N. lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (cellulari) messi a disposizione dal CREA
- N. hot-spot portatili messi a disposizione dal CREA
- Assenza/presenza di un Sistema VPN
- Assenza/presenza di Intranet
- Assenza/presenza di Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)
- % Applicativi consultabili in lavoro agile
- % Banche dati consultabili in lavoro agile
- Avvio della gara per l'acquisto di firme digitali
- N. Processi digitalizzati
- % Servizi digitalizzati

⁷ da SMVP approvato con delibera CdA 144/2021 (pag. 12)

- collabora attivamente con il responsabile della Struttura organizzativa nel perseguimento degli obiettivi assegnati, dimostrando un orientamento al risultato;
- organizza il proprio lavoro al fine di rispondere con tempestività alle richieste e nel rispetto delle scadenze, anche nel caso in cui operi in modalità agile;
- lavora in autonomia e con responsabilità anche nel caso in cui operi in modalità agile.

ha evidenziato, complessivamente, una notevole diffusione degli strumenti informatici a disposizione dei dipendenti per poter operare da remoto e la loro adeguatezza rispetto alle necessità lavorative.

Alla maggior parte dei dipendenti che opera in modalità agile è stato consegnato un PC portatile o una postazione di lavoro per l'operatività individuale da remoto. All'atto della consegna della strumentazione, ogni dipendente ha sottoscritto una dichiarazione sulla sua ricezione.

Nel 2022 è stato verificato che tutto il personale CREA avesse ricevuto un pc portatile; infatti i pc portatili acquistati e consegnati tra il 2020 e il 2021 sono stati oltre 1400, con un investimento di circa € 1.500.000,00. Le garanzie di questi pc scadono nel 2025.

Si evidenzia, inoltre, che il dirigente dell'Ufficio Sistemi informativi, con frequenza biennale o revisione annuale, comunica all'Ufficio negoziale le necessità di acquisto da inserire nel Piano della programmazione degli acquisti affinché non si verifichino situazioni di criticità dovute a mancanza di attrezzature in riferimento all'Amministrazione centrale.

Per quanto riguarda i Centri di ricerca, viene effettuato un analogo monitoraggio con fonte finanziamento a valere sui progetti di ricerca.

Si evidenzia, quindi, l'attenzione costante e strutturale dell'ente sulla possibilità che tutti i dipendenti possano operare con attrezzature efficienti.

Riguardo l'indicatore relativo ai telefoni cellulari, si evidenzia che fin dagli scorsi anni non è stata individuata una effettiva e reale necessità del loro utilizzo per un miglioramento della qualità del lavoro agile, tanto che la politica attuale ne disincentiva l'utilizzo in quanto con i nuovi strumenti di condivisione (Teams) è possibile effettuare telefonate anche in maniera più articolata e complessa rispetto ai normali cellulari. Situazione analoga si evidenzia per l'acquisto di hot spot portatili in quanto non è risultato necessario il loro acquisto in quanto il materiale informatico portatile/portabile consegnato ai dipendenti per l'agevolazione del lavoro agile già assolve alla funzione.

Evidenziata la presenza nel CREA di un sistema VPN finalizzato unicamente all'agevolazione del lavoro di gestione e manutenzione da remoto dei servizi informatici e delle connessioni su banche dati utilizzate per scopi di ricerca, non è necessario riproporre l'indicatore.

In riferimento alla presenza di una intranet, si fa presente che gli strumenti di team collaboration messi a disposizione dall'ente sono sufficienti a creare autonome intranet d'ufficio/centro o di progetto di ricerca. Pertanto, non si sente l'esigenza di creare una intranet centrale e generale specifica.

I sistemi di collaboration (es. documenti in cloud) e tutti gli applicativi consultabili per il lavoro agile sono ormai pervasivi e strutturali nell'Ente e pertanto, anche gli indicatori relativi possono non essere più considerati.

Analogo discorso vale per le Banche dati, tutte consultabili anche nel caso di lavoro da remoto.

Riguardo i processi, nel 2022 è proseguita la ricognizione di quelli da digitalizzare, nei quali l'uso della "carta" era fortemente presente, sia la digitalizzazione degli stessi. Questi processi sono:

- la valutazione delle performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII;
- la richiesta dei sussidi da parte dei dipendenti CREA.

Inoltre, è stata fatta l'analisi della digitalizzazione delle missioni.

Riguardo la digitalizzazione dei processi, si può affermare che, al netto di qualche miglioramento evolutivo, i processi facenti uso di stampe e supporti cartacei si stia fortemente riducendo.

Aspetto indagato: SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

6. Obiettivo: Valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, riguardanti la salute organizzativa, la salute professionale e la salute digitale

Gli indicatori considerati per questo obiettivo sono:

- Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile (€)
- Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile (€)
- Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi (€)

Per l'anno 2024 non si terrà più conto di questi indicatori per i quali, negli scorsi anni, già era stata segnalata la criticità di applicazione in quanto riferiti al lavoro agile e quindi della difficoltà a recuperare il dato in maniera disgiunta.

Come informazione di carattere generale, si rileva che il CREA costantemente dedica investimenti dedicati alla formazione tecnologica e digitale, ai supporti hardware e alla digitalizzazione dei processi.

Ad esempio, nel 2021 gli investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali (funzionali anche al lavoro agile), sono stati pari a 4.200.000 €; nel 2022 sono stati considerati ulteriori 1.600.000 € in tre anni per

l'acquisizione dei servizi Cloud Microsoft Azure (supporti hardware e infrastrutture digitali) che, chiaramente, vanno considerati funzionali anche all'applicazione del lavoro agile.

Dimensione: Condizioni abilitanti il lavoro agile

Aspetto indagato: QUANTITA'

7. Obiettivo: Verifica della quantità di utilizzo di lavoro agile

I cinque indicatori considerati per questo obiettivo:

- **N. dipendenti totali (TI+TD al 30/11/2022)**
- **N. dipendenti che possono svolgere attività da remoto (potenziali) (il 5% del personale non può svolgere lavoro agile)**
- **N. lavoratori agili (effettivi) (nei primi 11 mesi del 2022)**
- **% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali**
- **% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW (considerando 210 giornate lavorative/dipendente) (primi 11 mesi del 2022)**

anche nel 2024 continueranno ad essere calcolati; la loro lettura congiunta evidenzia l'attuazione del lavoro agile nel CREA.

I monitoraggi del 2021, del 2022 e del 2023 hanno restituito dei valori che nel loro insieme evidenziano un massiccio ricorso all'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti, come evidenziato in tabella:

Indicatore	2021	2022	2023
N. dipendenti totali (TI+TD appartenenti ai livelli I-VIII + Dirigenti + Direttori dei Centri + altri profili non appartenenti al comparto ricerca)	2046	2051	2053
N. dipendenti che possono svolgere attività da remoto (potenziali) (considerando che circa il 5% del personale non può svolgere lavoro agile)	1944	1948	1950
N. lavoratori agili (effettivi)	1669	1147	1393
% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	86%	59%	71,43%
% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW (considerando 210 giornate lavorative/dipendente)	41%	38%	27,71%

8. Obiettivo: Verifica della qualità percepita del lavoro agile

Gli indicatori considerati per questo obiettivo:

- % dirigenti/direttori soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori
- % dipendenti in lavoro agile soddisfatti
- % donne soddisfatte
- % uomini soddisfatti
- % dipendenti sopra i 55 anni soddisfatti
- % dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili, soddisfatti
- % dipendenti con figli minori, soddisfatti

sono stati rilevati nell'ambito dell'indagine sul benessere organizzativo realizzata nel 2021 e nel 2023 di cui si è già parlato nell'Obiettivo: Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento.

Nell'anno 2023 è stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo che non ha considerato i medesimi indicatori, in quanto orientata a verificare una molteplicità di aspetti. **Con la nuova indagine che verrà effettuata nel 2025 si potrà rilevare l'impatto sul benessere del personale dell'applicazione continuativa di questo istituto.**

Dimensione: Performance organizzative

Aspetto indagato: ECONOMICITA'

9. Obiettivo: Verifica dell'impatto della riduzione dei costi correnti del lavoro agile

La verifica degli indicatori previsti per questo obiettivo:

- Spesa di locazione
- Spesa per energia elettrica /mq disponibili
- Spesa per stampe/anno

già dall'anno 2023 non sono stati più considerati. Nel 2022, infatti, a seguito del trasferimento della sede centrale del CREA da Via Po, 14 presso le altre sedi romane del CREA, si è realizzato un forte contenimento sia delle spese per la locazione, che di quelle per il consumo di energia elettrica. Pertanto, poiché nel 2022 la situazione logistica del CREA si è stabilizzata, già dallo scorso anno **si è deciso di non monitorare più gli indicatori relativi anche per gli anni a venire.**

Legata allo smartworking e alla sostanziale diffusione delle tecnologie nell'operatività quotidiana è invece la riduzione delle stampe, la cui entità costituisce una spesa marginale. Quindi, già dal 2022, si è stabilito di eliminare questo indicatore.

10. Obiettivo: Verifica dell'impatto del lavoro agile nella riduzione del consumo del patrimonio immobiliare

La verifica degli indicatori previsti per questo obiettivo:

- mq / dipendente per l'Amministrazione centrale
- mq / dipendente nei Centri di ricerca

è stata non più considerata dall'anno 2022 in quanto l'attuale assetto logistico del CREA, che non è previsto cambi in futuro, consente a tutto il personale di disporre di una postazione di lavoro, sia su rotazione che in presenza fissa. Per il futuro non sono previsti cambiamenti nella logistica.

Aspetto indagato: EFFICIENZA

11. Obiettivo: Miglioramento dell'efficienza produttiva

La verifica degli indicatori previsti per questo obiettivo è proseguita anche nel 2023 in quanto il CREA intende monitorare costantemente gli indicatori relativi a questo obiettivo legati anche l'applicazione del lavoro agile.

Indicatore	2021	2022	2023
Diminuzione assenze [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1] (Considerando 210 giornate lavorative/dipendenti)	-27%		27,71%
Malattia (giorni anno)	13.339	13.745	14.019
Part-time	41	57	92

Aspetto indagato: EFFICACIA

12. Obiettivo: Verifica della Qualità dei processi erogati

Nel CREA, la quantificazione dei tempi medi di attuazione dei processi è di difficile stima e la rilevazione si presenta problematica.

Sicuramente in questi ultimi anni la digitalizzazione di alcuni processi ha comportato anche la contrazione dei tempi di attuazione. Ad esempio, la digitalizzazione del processo di valutazione della performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII, applicato nel 2022 che nel 2023, ha ridotto considerevolmente i tempi di esecuzione e reso più performante l'attività anche in riferimento alle comunicazioni al personale valutato.

Dimensione: Impatti

Aspetto indagato: **IMPATTO SOCIALE**

13. Obiettivo: Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile

Di seguito gli indicatori previsti per questo obiettivo:

- **Riduzione n. ore per spostamenti casa-lavoro su base mensile**
- **Migliore equilibrio dei tempi vita-lavoro**

L'indagine sul lavoro agile del 2021 ha evidenziato che l'applicazione di questo istituto ha avuto un impatto positivo sulla vita dei dipendenti. Oltre ad una riduzione dei tempi per gli spostamenti verso e dalla sede di lavoro, più del 90% ha dichiarato che la sua applicazione consente un miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro.

Nell'Indagine sul lavoro agile che si realizzerà nel 2025 saranno nuovamente inserite domande riguardanti l'effettiva riduzione del tempo dedicato agli spostamenti e degli stress correlati (traffico, ritardo dei mezzi pubblici, difficoltà nel trovare parcheggio) e se l'eventuale tempo risparmiato dai dipendenti negli spostamenti migliori la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata

Aspetto indagato: **IMPATTO ECONOMICO**

14. Obiettivo: Verifica dell'impatto economico del lavoro agile

Di seguito gli indicatori previsti per questo obiettivo:

- **POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro**
- **NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze**

L'indagine sul lavoro agile del 2021 ha evidenziato che la sua applicazione ha avuto un impatto positivo anche in termini economici. È emerso che circa il 60% dei dipendenti ha ottenuto dei risparmi per gli spostamenti casa/lavoro ed anche di non aver sostenuto maggiori costi per le utenze.

Nell'Indagine sul lavoro agile che si realizzerà nel 2025 saranno nuovamente inserite domande riguardanti queste possibilità di risparmio ma anche sull'eventuale riduzione dei costi per le utenze domestiche (consumo di energia elettrica, internet, riscaldamento/refrigerazione). Saranno considerati, inoltre, i costi sostenuti per la pausa pranzo allo stato non ricompensata da buono pasto.

SOTTOSEZIONE 3.3 - Gender Equality Plan (GEP) e Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il CREA promuove la cultura ed i valori della parità e dell'inclusione e contrasta ogni forma di discriminazione anche dando attuazione alle azioni previste nei documenti di programmazione dedicati a queste tematiche rappresentati da:

- **Gender Equality Plan (GEP)** (<https://www.crea.gov.it/delibere-del-consiglio-di-amministrazione-del-crea>), approvato dal CdA con delibera 145/2021 del 15/12/2021 per permettere al personale tecnico-scientifico dell'Ente di poter presentare progetti di ricerca nell'ambito del programma Horizon europeo. Considerato che anche il GEP, per le attività di ricerca, ha la finalità di promuovere la parità fra uomini e donne e non discriminazione, alcune misure in esso contenute corrispondono ad azioni anche previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023), approvato dal CdA con delibera 90/2021 del 15/09/2021.
- **Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2025** ricompreso nel presente documento e predisposto su proposta del Comitato Unico di garanzia (CUG) che contiene le azioni positive che il CREA prevede di attuare negli anni 2024 e 2025. L'inclusione del PAP è stata effettuata secondo le disposizioni dell'articolo 1 del DPR n.81, che, tra i documenti che vengono assorbiti dal PIAO, annovera anche il Piano delle Azioni Positive.

Si segnala che con decreto direttoriale n. 117985 del 29/12/2023 è stato nominato, dopo pubblico interpello, il Consigliere di Fiducia del Crea per la consulenza e l'assistenza da rivolgere ai dipendenti che si ritengono vittime di molestie verificatesi nel luogo di lavoro.

Nelle tabelle seguenti, si riportano:

- le azioni previste nel Gender Equality Plan (GEP) per l'anno 2024 parzialmente riformulate a seguito del monitoraggio effettuato nell'anno 2023 che ha evidenziato criticità nel reperimento delle informazioni da monitorare
- il Piano della Azioni Positive (PAP) 2024-2025. A differenza degli scorsi anni nel nuovo PAP la programmazione copre solo il biennio 2024-2025. Queste azioni potranno essere implementate il prossimo anno, anche a seguito della nuova composizione del CUG, i cui componenti concluderanno il mandato ad aprile 2024.

Gender Equality Plan (GEP) – Azioni 2024

Soggetto attuatore	Azione GEP 2024	Obiettivo	Indicatori
Ufficio USC1 – Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Promozione dell'equità di genere nella composizione delle commissioni di concorso	A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	% delle commissioni di concorso monitorate
Ufficio UDG1 – programmazione e controllo			Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2025
CUG e Amministrazione centrale			
Tavolo di lavoro nominato dal DG	Istituzione di un tavolo di lavoro per lo studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: <ul style="list-style-type: none"> – assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione – acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge – garantire il coinvolgimento sindacale 	A.T.1.02 Adempiere all'obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n.162 (Certificazione della parità di genere)	Rilascio della Certificazione della parità di genere ed attivazione delle opportune forme di divulgazione
Direttori dei Centri	Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca	A.T.2.01 Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca	N. iniziative (evento, attività, riunione, ecc.) per sensibilizzare Ricercatori e Tecnologi sulle tematiche a sostegno della parità di genere per i responsabili dei progetti di ricerca, dei Gruppi di Ricerca (GdR) e dei gruppi di lavoro (GdL)
Direttori dei Centri	Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	A.T.2.03 Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative	Numero di corsi/eventi interni al Centro finalizzati alla divulgazione dei principi delle variabili di genere nei contenuti o nelle attività di ricerca
	Divulgazione delle attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere		Numero di iniziative divulgative riguardanti le attività di ricerca del Centro con individuazione degli organizzatori e relatori nel rispetto della parità di genere
Direzione generale	Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere	AT2.04 - Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CREA con particolare riferimento alla materia della parità di genere	Numero di corsi/eventi frequentati dai componenti del CUG Numero di componenti del CUG che hanno seguito corsi/eventi
USC3 - Personale	Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia	A.T.4.01 Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile	% personale in lavoro agile
USC4 - Patrimonio	Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi	A.T.4.02 Incrementare la percezione sul benessere organizzativo mediante la diffusione dei	Numero di indagini realizzate nel triennio (2021-2023)

	dalle indagini sul benessere organizzativo	risultati derivanti dalle indagini	Coinvolgimento del CUG in merito all'analisi dei risultati
Direzione generale	Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda	A.T.5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale CREA sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	Istituzione sì/no

Aggiornamento 2024 del Gender Equality Plan 2022-2024

Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2025

Soggetto attuatore	Obiettivo	Azione PAP	2024	2025	Indicatori	Risultati attesi
Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili e avviare iniziative per un incremento della collaborazione con i colleghi e il miglioramento degli aspetti relazionali nell'ambiente lavorativo	Partecipazione dei lavoratori disabili ai corsi di formazione di carattere generale tramite il coinvolgimento di esperti nella lingua dei segni	X	X	Corsi di formazione specifici programmati nel Piano Triennale della Formazione 2024-2026 Questionario ai dipendenti disabili sull'efficacia dei corsi seguiti	Miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti disabili
Comitato Unico di Garanzia (CUG)		Realizzazione di un sondaggio tra i dipendenti CREA per verificare la disponibilità ad imparare la lingua dei segni (LIS) ed altre tecniche per una comunicazione efficace e inclusiva, finalizzate a fornire un supporto ai colleghi disabili nello svolgimento quotidiano delle attività	X		Sondaggio	Verificare la disponibilità ad imparare la LIS e altre tecniche di comunicazione inclusiva per proporre azioni "pilota" mirate ad un supporto diretto e consapevole dei lavoratori disabili nello svolgimento delle attività quotidiane
Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Disporre di un Data base che permetta l'archiviazione completa degli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni esaminatrici e della relativa documentazione a supporto, anche al fine di rispettare i principi della parità di genere nell'assegnazione dei ruoli di presidente e di componente	Realizzazione di un Data base per la gestione integrata degli incarichi conferiti dall'Amministrazione centrale ai componenti delle commissioni esaminatrici	X		Data base contenente gli incarichi	Facilitare gli adempimenti riguardanti gli incarichi e garantire il rispetto dei principi della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso per i ruoli di presidente e di componente

Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	Verificare la soddisfazione dei dipendenti riguardo l'attuazione del lavoro agile, anche al fine di valutare la possibilità di avviare azioni per il miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti legate all'applicazione di questo istituto	Realizzazione dell'Indagine su lavoro agile quale strumento per verificare l'impatto di questo istituto sui dipendenti che ne usufruiscono		X	Indagine su lavoro agile	Disporre di un documento di analisi che, anche in riferimento a quanto rilevato con l'Indagine su lavoro agile effettuata nel 2021, dia delle indicazioni su eventuali azioni per migliorare il benessere dei dipendenti
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e su ulteriori tematiche collegate	Organizzazione di iniziative dirette a tutti i dipendenti CREA, finalizzate ad una maggiore conoscenza sia delle tematiche riguardanti il CUG, sia di altre correlate, come ad esempio, il ruolo del Consigliere di fiducia, il significato della Certificazione sulla parità di genere, i contenuti del Bilancio di genere, ecc.	X	X	Realizzazione di uno o più eventi in presenza, oppure on line	Accrescimento della consapevolezza dei dipendenti del CREA sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del Comitato Unico di Garanzia nonché su ulteriori ambiti di conoscenza collegati
			X	X	Predisposizione di materiale divulgativo a supporto degli eventi	
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Rafforzare la presenza del CUG presso i Centri di ricerca del CREA	Partecipazione di componenti del CUG, anche con propri interventi, ad eventi organizzati dai Centri di ricerca su tematiche che rientrano nella sfera d'azione del Comitato stesso	X	X	Presenza di componenti del CUG ad eventi organizzati dai Centri di ricerca	

Piano delle Azioni Positive 2024-2025

SOTTOSEZIONE 3.4 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2024-2026 è predisposto tenendo conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal **D.lgs. n. 218/2016** "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" e tenendo conto di quanto disposto dal **D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75** "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Riferimenti normativi

L'art. 7 del D.lgs. n. 218/2016 prevede che **"1. Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale.**

...omissis...

3. Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale".

Il successivo articolo 9 "Fabbisogno, budget e spese di personale" prevede che **"Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7".**

Il comma 2 del medesimo articolo prevede che **l'indicatore del limite massimo alle spese di personale sia calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.**

Negli Enti di ricerca, la possibilità di assunzione è sostenibile qualora tale rapporto non superi l'80 per cento e comunque fino a concorrenza di tale percentuale.

Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

L'Art. 9 comma 6 del medesimo decreto stabilisce che in riferimento al comma 2 **"si applicano i seguenti criteri:**

a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;

b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;

c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca".

Personale in servizio

Il CREA si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto istruzione e ricerca per le diverse aree: scientifica (ricercatori e tecnologi), tecnica (collaboratori tecnici, operatori tecnici) e amministrativa (tecnologi, funzionari, collaboratori di amministrazione, operatori di amministrazione).

Al 25 ottobre 2023 il CREA conta n. 1.783 unità di personale in servizio a tempo indeterminato (di cui 1.782 unità relative al comparto Istruzione e Ricerca e n. 1 unità non relative al comparto ricerca).

Nella tabella seguente è riportato il numero di dipendenti in servizio suddiviso per area professionale e struttura organizzativa.

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	RICERCATORE LIVELLO I-III	TECNOLOGO LIVELLO I-III	TECNICO LIVELLO IV-VIII	DIRIGENZA	AMMIN.VO LIVELLO IV-VIII	TOTALE
Agricoltura e ambiente	60	14	49	0	27	150
Alimenti e nutrizione	51	6	36	0	19	112
Cerealicoltura e colture industriali	36	9	53	0	20	118
Difesa e certificazione	49	25	128	0	42	244
Foreste e legno	24	9	31	0	17	81
Genomica e bioinformatica	31	1	13	0	7	52
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	48	8	45	0	17	118
Orticoltura e florovivaismo	34	2	36	0	16	88
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	45	6	58	0	31	140
Politiche e bioeconomia	63	99	65	0	42	269
Viticoltura ed enologia	43	14	41	0	25	123
Zootecnia e acquacoltura	46	11	60	0	28	145
Amministrazione Centrale	0	27	27	11	78	143
Totale complessivo	530	231	642	11	369	1783

Il costo complessivo del personale per il 2023 è stimato, alla data del 19 settembre 2023, in euro 135.845.653,73, di cui euro 616.523,17 riguardante spese ed oneri per gli organi istituzionali.

Previsione del personale che cesserà entro la fine del 2023 e nel triennio 2024-2026

L'individuazione delle figure professionali che si prevede di poter assumere tiene conto, oltre che dalle strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale, anche del turn over di personale, come rappresentato nella tabella che segue in cui è riportata la previsione del numero di dipendenti che cesserà entro la fine del 2023 e nel corso del triennio 2024-2026, suddiviso per area professionale e struttura organizzativa.

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	RICERCATORE LIVELLO I-III	TECNOLOGO LIVELLO I-III	TECNICO LIVELLO IV-VIII	DIRIGENZA	AMMIN.VO LIVELLO IV-VIII	TOTALE
Agricoltura e ambiente	4	2	0	0	3	9
Alimenti e nutrizione	6	3	5	0	3	17
Cerealicoltura e colture industriali	7	1	9	0	3	20
Difesa e certificazione	3	7	14	0	4	28
Foreste e legno	1	2	3	0	1	7
Genomica e bioinformatica	2	1	0	0	0	3
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	6	2	3	0	0	11
Orticoltura e florovivaismo	4	1	2	0	1	8
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	1	1	7	0	3	12
Politiche e bioeconomia	8	4	4	0	2	18
Viticoltura ed enologia	3	6	2	0	3	14
Zootecnia e acquacoltura	11	1	6	0	0	18
Amministrazione Centrale	1	0	2	1	2	6
Totale complessivo	57	31	57	1	25	171

Limite di spesa

Sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218, la previsione del limite di spesa per gli anni 2024-2026 è indicata nelle tabelle seguenti.

Limite di spesa del personale anno 2024

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2021	€ 179.755.256,08	€ 185.372.799,50	€ 148.298.239,60
2022	€ 191.944.315,78		
2023 (previsione)	€ 184.418.826,64		

Limite di spesa del personale anno 2025

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2022	€ 191.944.315,78	€ 187.304.066,03	€ 149.843.252,82
2023 (previsione)	€ 184.418.826,64		
2024 (previsione)	€ 185.549.055,66		

Limite di spesa del personale anno 2026

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2023 (previsione)	€ 184.418.826,64	€ 184.956.986,70	€ 147.965.589,36
2024 (previsione)	€ 185.549.055,66		
2025 (previsione)	€ 184.903.077,81		

Gli importi riferiti agli anni 2023, 2024 e 2025 si riferiscono a dati presunti delle Entrate rilevati alla data dell'11 settembre 2023.

Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con gli indirizzi e le prospettive di visione generale circa i campi e le tematiche di ricerca scientifica che maggiormente dovranno caratterizzare il prossimo triennio così come individuate nel Piano triennale di attività.

Con il piano triennale del piano di fabbisogno 2024-2026 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nel PTFP 2023-2025, al reclutamento di nuovo personale nonché allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

Completamento assunzioni previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025

Nel corso del 2024 è previsto il completamento dell'assunzione di alcune unità di personale, già programmate per l'anno 2023, con decorrenza 1/7/2024:

Completamento procedure assunzionali del 2023 da effettuarsi nel 2024

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO 2024	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME
Ricercatore, livello III* - dal 1/07/2024	7	63.242,94	221.350,29	442.700,58
Tecnologo, livello III* - dal 1/07/2024	5	63.242,94	158.107,35	316.214,70
Funzionario di amministrazione, livello V – dal 1/07/2024	9	42.541,71	191.437,70	382.875,40
Collaboratore tecnico CTER, livello VI – dal 1/07/2024	13	39.250,48	255.128,09	510.256,19
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/07/2024	16	36.064,35	288.514,81	577.029,63
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/07/2024	8	34.185,35	136.741,42	273.482,83
Totale	58		1.251.279,66	2.502.559,32

*In via prudenziale è stato preso a riferimento il costo di una unità di personale III livello III fascia stipendiale, corrispondente a una anzianità di servizio a tempo determinato nello stesso profilo da 8 a 12 anni

Nuove assunzioni

Oltre alle predette 58 unità che non sono state assunte nel 2023, nell'anno 2024 si procederà all'assunzione di ulteriori 38 unità di personale non dirigenziale, il cui fabbisogno è stato definito a

seguito di attenta valutazione delle reali necessità, in relazione alle attività previste dal PTA, da parte delle unità organizzative del CREA.

La spesa prevista per le 38 nuove assunzioni programmate nel 2024 è di circa 1,7 milioni di euro.

Nel prospetto seguente è indicato il numero di unità che si prevede di assumere, distinto per profilo professionale.

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO A REGIME
Ricercatore, livello III *- dal 1/01/2024	9	63.242,94	569.186,45
Tecnologo, livello III* - dal 1/01/2024	3	63.242,94	189.728,82
Collaboratore tecnico CTER, livello VI – dal 1/01/2024	5	39.250,48	196.252,38
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/01/2024	10	36.064,35	360.643,52
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/01/2024	11	34.185,35	376.038,90
TOTALE	38		1.691.850,07

*In via prudenziale è stato preso a riferimento il costo di una unità di personale III livello III fascia stipendiale, corrispondente a una anzianità di servizio a tempo determinato nello stesso profilo da 8 a 12 anni

Complessivamente, quindi, la stima del costo che sarà sostenuto dall'Ente per le assunzioni 2024 sopra descritte e la relativa tempistica sono rappresentati nella tabella seguente.

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	Mesi 2024	PREVISIONE COSTO 2024	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME
					(dal 1 gen 2025)
Ricercatore, livello III *- dal 1/07/2024	7	63.242,94	6	221.350,29	442.700,58
Tecnologo, livello III* - dal 1/07/2024	5	63.242,94	6	158.107,35	316.214,70
Funzionario di amministrazione, livello V – dal 1/07/2024	9	42.541,71	6	191.437,70	382.875,40
Collaboratore tecnico CTER, livello VI – dal 1/07/2024	13	39.250,48	6	255.128,09	510.256,19
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/07/2024	16	36.064,35	6	288.514,81	577.029,63
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/07/2024	8	34.185,35	6	136.741,42	273.482,83
Ricercatore, livello III *- dal 1/01/2024	9	63.242,94	12	569.186,45	569.186,45
Tecnologo, livello III* - dal 1/01/2024	3	63.242,94	12	189.728,82	189.728,82
Collaboratore tecnico CTER, livello VI – dal 1/01/2024	5	39.250,48	12	196.252,38	196.252,38
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/01/2024	10	36.064,35	12	360.643,52	360.643,52
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/01/2024	11	34.185,35	12	376.038,90	376.038,90
TOTALE	96**			2.943.129,73	4.194.409,40

*In via prudenziale è stato preso a riferimento il costo di una unità di personale III livello III fascia stipendiale, corrispondente a una anzianità di servizio a tempo determinato nello stesso profilo da 8 a 12 anni

** il numero è meramente indicativo dal momento che, in caso di vincitori di concorso già dipendenti del CREA, e quindi con risparmio di spesa, si procederà allo scorrimento delle graduatorie nel rispetto del tetto di spesa indicato in tabella.

Fermo restante il limite di spesa indicato per il 2024 per le nuove assunzioni, il CREA procederà all'eventuale scorrimento delle graduatorie concorsuali in caso di risparmi di spesa dovuti all'assunzione, con livelli superiori, di personale già nel ruolo dell'Ente. Il numero delle unità da assumere nel 2024 sarà pertanto automaticamente aumentato nel rispetto del tetto di spesa approvato dal presente Piano, attraverso il conseguente scorrimento delle graduatorie.

Inoltre, l'assunzione delle unità di personale indicate potrà avvenire, oltre che a seguito di reclutamento, anche per mobilità ai sensi dell'art 30 del D.Lgs. 165/2001, sempre nel rispetto del tetto di spesa predetto.

Stabilizzazioni ai sensi del Decreto legislativo n. 75/2017

Nel 2024 è stata prevista la stabilizzazione di 9 unità di personale ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. N. 75/2017. Le unità di personale da stabilizzare si aggiungono alle 20 unità già stabilizzate nel 2023 a seguito dell'attivazione di specifica procedura selettiva. La spesa presunta è di **euro 501.903,30**.

Assunzione prioritaria ricercatori art. 12bis D.lgs. n. 218/16

Si intende provvedere altresì all'attivazione di nuove procedure di reclutamento per 2 unità di personale, ai sensi dell'art. 12bis del D.lgs. n. 218/16. La norma ha di fatto introdotto uno strumento di stabilizzazione a regime nei confronti di coloro che abbiano maturato tre anni, anche non continuativi negli ultimi cinque, con contratti a tempo determinato o con assegno di ricerca presso l'ente. A tali assunzioni, al fine di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, possono essere destinate il 50 per cento delle risorse disponibili per le assunzioni nel medesimo livello. Le 2 unità da reclutare rientrano nel limite del 50 per cento e si aggiungono alle 10 nuove assunzioni programmate per il 2024 per i profili di ricercatore e tecnologo. La spesa presunta è pari ad **euro 126.203,51**.

Progressioni economiche e di livello del personale in servizio

Secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale di riferimento, le procedure per le progressioni di carriera dei ricercatori e tecnologi sono avviate dagli Enti "di norma biennialmente". Per molti anni, tuttavia, a causa del blocco delle carriere previsto dalla normativa Brunetta, il CREA non ha potuto bandire le relative procedure e, alla fine del 2020, la percentuale di personale nei livelli d'ingresso di ricercatore e tecnologo superava addirittura l'80%.

Finalmente, a partire dal 2020, si è potuto nuovamente dare avvio alle progressioni e con due tornate (nel 2020 e nel 2022) le percentuali di presenza nei tre livelli dei profili di RIC/TEC sono state ribaltate. Ad oggi le percentuali per i ricercatori sono infatti le seguenti: 47% al III livello, il 35% al II livello e al 18% sul I livello, e 51%, 34% e 15% per i tecnologi.

Nonostante il raggiungimento di un equilibrio della piramide dei tre livelli nettamente migliore rispetto al triennio precedente – al 31 dicembre 2020 oltre l'80% del personale scientifico del CREA era al III livello mentre attualmente si è scesi a circa il 50% - , il CREA, al fine di garantire opportunità di sviluppo ai propri migliori talenti, nel 2024 ha previsto di realizzare ulteriori progressioni di livello per il personale con profilo di ricercatore e tecnologo ai sensi dell'Art 15 CCNL 7.4.2006, destinando per tale procedura risorse pari a **1,065 milioni di euro**. Tenuto conto che l'art. 60 del disegno di legge

di bilancio 2024 approvato dal Governo ha previsto specifiche risorse per le progressioni di carriera di ricercatori e tecnologi dal III al II livello degli Enti Pubblici di Ricerca non vigilati dal MUR, tra cui appunto il CREA, ma che tali risorse saranno ripartite tra gli enti a seguito di uno specifico DPCM, la ripartizione della somma stanziata di 1,065 milioni di euro tra i Centri e tra i profili verrà operata, previa informazione sindacale, a seguito dell'emanazione del predetto DPCM.

Infine, sarà prevista nel 2024 la possibilità, per il personale dei profili dei livelli V-VIII, di avanzamenti di carriera nei profili superiori ai sensi dell'art 54 CCNL 21.2.2002. L'importo da destinare alle progressioni sarà verificato e concordato con le Organizzazioni Sindacali in fase di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il 2024.

Verifica del rispetto del limite di spesa di personale

Alla luce della pianificazione in tema di personale, delineata nel presente documento, il costo annuo complessivo può essere così riassunto.

ANNO 2024	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2024 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	135.158.204,64
Completamento assunzioni 2023: - n. 7 unità di Ricercatore, livello III dal 1/07/2024 - n. 5 unità di Tecnologo, livello III dal 1/07/2024 - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V dal 1/07/2024 - n. 13 unità di Collaboratore tecnico CTER, livello VI dal 1/07/2024 - n. 16 unità di Collaboratore amministrativo CAMM, livello VII dal 1/07/2024 - n. 8 unità di Operatore tecnico, livello VIII dal 1/07/2024	1.251.279,66
Nuove assunzioni 2024: - n. 9 unità di Ricercatore, livello III dal 1/1/2024 - n. 3 unità di Tecnologo, livello III dal 1/1/2024 - n. 5 unità di CTER, livello VI- dal 1/1/2024 - n. 10 unità di CAMM, livello VII - dal 1/1/2024 - n. 11 unità di Operatore tecnico, livello VIII - dal 1/1/2024	1.691.850,07
Stabilizzazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017 n. 9 Unità dal 1/1/2024	501.903,30
Assunzione prioritaria ricercatori art. 12 bis D.Lgs. 218/16 Livello III n. 2 unità dall'1/1/2024	126.203,51
Progressioni professionali Ricercatori/Tecnologi	1.065.406,68
TOTALE	139.794.847,86
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024	€ 148.298.239,60

ANNO 2025	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2025 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	133.821.326,85
Completamento assunzioni 2023: - n. 7 unità di Ricercatore, livello III dal 1/07/2024 - n. 5 unità di Tecnologo, livello III dal 1/07/2024 - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V dal 1/07/2024 - n. 13 unità di Collaboratore tecnico CTER, livello VI dal 1/07/2024 - n. 16 unità di Collaboratore amministrativo CMM, livello VII dal 1/07/2024 - n. 8 unità di Operatore tecnico, livello VIII dal 1/07/2024	2.502.559,32
Nuove assunzioni 2024: - n. 9 unità di Ricercatore, livello III dal 1/1/2024 - n. 3 unità di Tecnologo, livello III dal 1/1/2024 - n. 5 unità di CTER, livello VI- dal 1/1/2024 - n. 10 unità di CMM, livello VII - dal 1/1/2024 - n. 11 unità di Operatore tecnico, livello VIII - dal 1/1/2024	1.691.850,07
Stabilizzazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017 n. 9 Unità dal 1/1/2024	501.903,30
Assunzione prioritaria ricercatori art. 12 bis D.Lgs. 218/16 Livello III n. 2 unità dall'1/1/2024	126.203,51
Progressioni professionali Ricercatori/Tecnologi	1.065.406,68
TOTALE	139.709.249,73
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025	€ 149.843.252,82

ANNO 2026	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2026 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	132.469.504,07
Completamento assunzioni 2023: - n. 7 unità di Ricercatore, livello III dal 1/07/2024 - n. 5 unità di Tecnologo, livello III dal 1/07/2024 - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V dal 1/07/2024 - n. 13 unità di Collaboratore tecnico CTER, livello VI dal 1/07/2024 - n. 16 unità di Collaboratore amministrativo CMM, livello VII dal 1/07/2024 - n. 8 unità di Operatore tecnico, livello VIII dal 1/07/2024	2.502.559,32
Nuove assunzioni 2024: - n. 9 unità di Ricercatore, livello III dal 1/1/2024 - n. 3 unità di Tecnologo, livello III dal 1/1/2024 - n. 5 unità di CTER, livello VI- dal 1/1/2024 - n. 10 unità di CMM, livello VII - dal 1/1/2024 - n. 11 unità di Operatore tecnico, livello VIII - dal 1/1/2024	1.691.850,07
Stabilizzazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017 n. 9 Unità dal 1/1/2024	501.903,30
Assunzione prioritaria ricercatori art. 12 bis D.Lgs. 218/16 Livello III n. 2 unità dall'1/1/2024	126.203,51
Progressioni professionali Ricercatori/Tecnologi	1.065.406,68
TOTALE	138.357.426,95
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026	€ 147.965.589,36

La previsione del limite di spesa indicata nel presente documento conferma il rispetto del limite dell'80% di quanto previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218.

L'Ente garantirà l'opportuna copertura finanziaria della spesa.

Prevenzione della corruzione e trasparenza

In applicazione della legge n. 190/2012 e s.m.i. recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, verranno individuati uno o più obiettivi strategici in tema di trasparenza e anticorruzione volti ad incrementare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti, fornendo loro un quadro complessivo e organico delle misure di contrasto alla corruzione.

Particolare attenzione verrà riservata sia alle azioni organizzative necessarie per la reale e operativa adozione della normativa vigente, sia della loro contestualizzazione, attraverso un'analisi della rilevanza e dell'incidenza delle principali misure di contrasto e mitigazione del rischio, individuate dalla legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) dell'Ente.

SOTTOSEZIONE 3.5 – Attività formativa per il 2024

Premessa

Il tema della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle conoscenze e competenze dei dipendenti pubblici attraverso la formazione rappresenta infatti uno dei pilastri della riforma del pubblico impiego avviata con il decreto-legge 80/2021 per l'attuazione del PNRR, che mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata *“sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*.

Nel mese di marzo 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione Zangrillo ha emanato la Direttiva *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con cui ha fornito alle amministrazioni le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale”*.

Inoltre, la Direttiva definisce le seguenti priorità di investimento in ambito formativo:

- lo sviluppo delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per il personale neoassunto;
- la necessità di assicurare lo sviluppo delle soft skills (leadership, lavoro in *team*, alla capacità di adattamento al cambiamento, capacità comunicative, ecc.);
- maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

Il CREA si è dotato di un Piano triennale per la formazione 2021-2023, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.3/2021, assunta nella seduta del 12.03.2021. Tenuto conto della fase di passaggio dal Commissariamento dell'Ente alla ricostituzione degli Organi statutari, in conseguenza del già citato art. 23, comma 3-bis, del decreto legge n. 44/23, si è ritenuto non intervenire sulle linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa, che saranno oggetto di confronto nei mesi successivi quando negli Organi statutari si potrà contare sulla rappresentanza del personale di ricerca, attivando in questa fase il mero aggiornamento annuale del Piano preesistente.

Tanto premesso, il CREA, nel 2024, intende sfruttare al massimo le potenzialità offerte dalla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, che - progettata inizialmente per il rafforzamento delle sole competenze digitali - viene via via implementata anche per assicurare la formazione negli altri ambiti strategici del PNRR.

Pertanto, tutti i dipendenti dell'Ente saranno sollecitati a partecipare ai corsi offerti sulla piattaforma ai fini di rafforzare sia le competenze digitali, sia quelle funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

AZIONI PREVISTE PER IL 2024

Rafforzamento delle competenze digitali - Piattaforma Syllabus

Con riferimento alle competenze digitali, il CREA si è accreditato sulla piattaforma Syllabus, sin dal 2022 abilitando, a seguito del primo caricamento massivo, n.1960 dipendenti, di cui n.622 hanno effettuato, già nel 2022, il primo accesso alla piattaforma.

Come noto, detta piattaforma consente, tramite test cosiddetti di autovalutazione, di verificare il possesso delle conoscenze e delle abilità che caratterizzano l'insieme minimo delle conoscenze e

abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Nel corso del 2023, il CREA ha provveduto ad abilitare una ulteriore quota di dipendenti, per un totale di 2.019 discenti, di cui 1045 (il 51.76%) donne e 974 (il 48.24%) uomini. Nel dettaglio, risulta che 840 discenti si sono registrati ed hanno partecipato alla prima fase dell'autovalutazione delle proprie competenze digitali, ed a ciascuno di essi, la piattaforma ha offerto la possibilità di partecipare gratuitamente a corsi di formazione, adeguati al livello di conoscenze e competenze emersi nella fase di autovalutazione, in modo da colmare i *gap* formativi rilevati. Di contro 1179 discenti che sono stati abilitati dal CREA, non hanno ancora effettuato il primo accesso.

Nel 2024 l'Ente intende promuovere sempre di più la partecipazione del proprio personale (tanto a tempo indeterminato che determinato) al Progetto "Syllabus", incrementando di almeno ulteriori 100 unità la quota dei dipendenti abilitati alla registrazione sulla piattaforma, con l'obiettivo di assicurare il completamento delle attività di assessment e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024.

A regime, ciascun dipendente dovrà conseguire un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all'esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio).

Rafforzamento delle altre competenze negli ambiti strategici del PNRR - Piattaforma Syllabus.

La piattaforma, come già anticipato, offre e offrirà in futuro - man mano che verrà implementata, anche specifici corsi relativi agli ambiti della transizione ecologica, energetica e amministrativa; con riguardo a quest'ultima, l'Ufficio competente dell'Ente, grazie alle funzionalità presenti nella piattaforma Syllabus, ha già iniziato a creare specifici gruppi di dipendenti ai quali ha assegnato i corsi al momento disponibili in materia di e-procurement, di nuovo codice dei contratti e di project management. Saranno invece abilitati tutti i dipendenti ai corsi rientranti nella "trasformazione sostenibile delle pubbliche amministrazioni" perché rientranti nella formazione generale.

Nella creazione dei gruppi di dipendenti per la formazione specifica connessa alle finalità strategiche del CREA e agli obiettivi relativi a particolari figure professionali, si terrà conto, oltre che delle particolari mansioni loro affidate, dell'età (giovani neoassunti o dipendenti over 50) e delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (lavoro agile o da remoto).

tutti i dipendenti saranno abilitati a seguire i corsi

Per tutti, compresi i dirigenti, si cercherà di assicurare percorsi formativi della durata di almeno 24 ore di formazione/anno, come richiesto dalle direttive ministeriali in materia.

Oltre alla Piattaforma Syllabus, il CREA si avvarrà delle seguenti risorse esterne e interne per assicurare la formazione dei propri dipendenti, tenendo conto delle priorità di investimento formativo indicate nella "Direttiva Zangrillo".

RISORSE ESTERNE

Corsi spot

L'ente continuerà a garantire ai dipendenti, la possibilità di partecipare a corsi organizzati da altre società esterne che si rendano necessari a seguito di nuovi interventi normativi nel corso dell'anno.

Inoltre, in considerazione della recente sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro del comparto Istruzione e Ricerca e Istruzione, si renderà sicuramente necessaria la formazione del personale direttamente coinvolto nell'applicazione del CCNL.

Gazzetta amministrativa - Accademia della Pubblica Amministrazione

Con delibera del C.d.A. n. 16/2023 è stata approvata l'adesione del CREA alla Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (G.A.R.I.) in qualità di "Aderente Istituzionale". I dipendenti

del CREA potranno partecipare a corsi di alta formazione, incontri di studio, seminari, giornate formative sulle tematiche di maggior interesse riguardanti le materie e gli argomenti della P.A con docenze tenute da magistrati, accademici, avvocati dello stato e specialisti di settore. Il CREA può inoltre concordare la programmazione di specifici corsi in relazione a proprie specifiche esigenze.

L'Accademia ha già pubblicato l'elenco delle attività formative programmate nell'anno 2024 che sarà integrato secondo le esigenze che emergeranno durante l'anno.

L'Ente provvederà a dare adeguata pubblicità ai corsi di interesse, in modo che ciascun dipendente interessato possa partecipare.

Di seguito gli ambiti per i quali saranno effettuati gli interventi formativi:

- AREA PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO / PERSONALE;
- AREA GARE E CONTRATTI;
- AREA FISCALITA' E BILANCIO;
- AREA AMBIENTE;
- AREA EDILIZIA E URBANISTICA;
- AREA FONDI UE.

SNA

La Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) è l'istituzione deputata a selezionare, reclutare e formare funzionari e dirigenti pubblici e costituisce il punto centrale del *Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica*, istituito per migliorare l'efficienza e la qualità della Pubblica Amministrazione italiana.

A partire dal corrente anno, il Dipartimento della funzione pubblica si avvarrà della SNA per la realizzazione di corsi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa che saranno messi a disposizione tramite la piattaforma online "Syllabus".

Pertanto, l'ente promuoverà la partecipazione dei propri dipendenti a tali corsi, nonché, se di interesse, agli altri corsi messi a disposizione dalla SNA attraverso i canali tradizionali.

CODIGER

Il CREA fa parte, insieme agli enti pubblici di ricerca di cui al D.lgs. n.218/2016, dell'Associazione denominata *Conferenza permanente dei Direttori generali degli EPR* (CODIGER) che, oltre a promuovere studi e ricerche su tutte le questioni attinenti alla gestione degli EPR e a promuovere iniziative, anche di natura normativa, dirette al migliore ordinamento e al più idoneo funzionamento degli stessi, promuove iniziative di formazione e di aggiornamento per il personale degli EPR.

A tal fine, sono stati costituiti diversi gruppi di lavoro tematici (Bilancio e Contabilità; Contrattazione integrativa; Performance; Formazione; ICT e trasformazione digitale e Progetti e rendicontazione) in cui operano, in rappresentanza degli enti di appartenenza, i dipendenti degli EPR competenti per materia. In particolare, nell'ambito del Tavolo della Formazione, si sta svolgendo un'attività del tutto simile a quella promossa dal Dipartimento della funzione pubblica con la Comunità di pratica. I responsabili degli Uffici Formazione dei diversi EPR che vi partecipano approfittano infatti di tale tavolo per scambiarsi idee, esperienze, buone pratiche, risultati conseguiti e per mettere a punto nuove e innovative metodologie di lavoro.

Valore PA

Anche nel 2024 il CREA aderirà alle attività promosse dall'INPS nell'ambito del progetto Valore PA; detto progetto prevede la possibilità per i dipendenti di partecipare a master universitari a titolo gratuito. L'Ufficio competente provvederà come di consueto a raccogliere le esigenze formative presso l'amministrazione centrale e le direzioni dei Centri di Ricerca e alla relativa trasmissione all'INPS che dovrà programmare, sulla base delle esigenze rilevate, le attività formative universitarie (master).

PA 110 e Lode

L'iniziativa "PA 110 e lode" è il frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra l'allora Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta e la Ministra dell'Università, che consente condizioni agevolate per l'iscrizione dei dipendenti pubblici ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello e corsi di alta specializzazione presso un ampio numero di Università aderenti all'iniziativa", in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.

RISORSE INTERNE

Autoformazione (formazione tramite docenti interni)

Per lo svolgimento dei corsi, l'Ente cercherà di avvalersi, per quanto possibile, anche delle competenze interne. Infatti, a partire dal 2020, è stata ripristinata la possibilità per il personale tecnico scientifico e amministrativo del CREA, di effettuare docenze negli ambiti per i quali si sono proposti e sono stati inseriti nell'Albo dei docenti interni dell'Ente. Il valore aggiunto fornito dai docenti interni risiede nella conoscenza diretta del CREA e quindi nella capacità di erogare una formazione "sartoriale", confezionata sulle esigenze proprie dei discenti a cui si rivolge. Il riconoscimento del valore del coinvolgimento delle competenze e professionalità del personale tecnico scientifico del CREA, quale erogatore di formazione specialistica, permetterà di contestualizzare gli interventi formativi e di rafforzare la collaborazione tra colleghi, nonché di mettere in rete esperienze e buone pratiche.

Per lo svolgimento dei corsi, i dipendenti-docenti utilizzeranno, per quanto possibile, la piattaforma Moodle che consente di registrare i corsi e di renderli pertanto sempre "disponibili" con modalità interattive. Nell'anno 2022 è stata data la possibilità ai dipendenti di partecipare ad un corso per imparare a progettare e realizzare corsi su Moodle. Nel 2023 sono state quindi raccolte e approvate le proposte di corsi e infine, a partire dal 2024, sarà consentito ai dipendenti interessati di partecipare ai corsi erogati sulla piattaforma.

Formazione scientifica e internazionale

Nel corso del 2024 proseguirà l'erogazione di **corsi su materie scientifica** che i Direttori dei Centri di ricerca dell'Ente hanno individuato a seguito dell'indagine conoscitiva avviata dall'ufficio competente, a partire già dal precedente triennio.

Alla fine dell'anno 2023, con l'obiettivo di incrementare la formazione del personale di ricerca - con priorità per i giovani ricercatori e di rafforzare la rete di relazioni tra i ricercatori e tecnologi del CREA e le Università e i Centri di ricerca europei/internazionali, è stata bandita una selezione interna per usufruire di **stage di mobilità internazionale di breve durata**.

I ricercatori e tecnologi CREA che si vedranno approvate le proposte di progetto di ricerca, potranno recarsi presso le sedi dell'istituzione straniera prescelta e svolgere l'attività in stretta collaborazione con i colleghi stranieri.

Personale assunto ai sensi della legge n. 68/1999.

In attuazione di quanto previsto nell'aggiornamento 2023 al Piano di formazione del CREA, nel corso del 2023 è stata effettuata la ricognizione delle esigenze formative del personale assunto ai sensi della legge n. 68/1999, significativamente aumentato in percentuale alle numerose assunzioni per stabilizzazione effettuate negli ultimi anni, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione personalizzato.

Dalla ricognizione effettuata è emerso l'interesse da parte degli intervistati ad ampliare le proprie conoscenze e capacità, attraverso specifici percorsi formativi, sia nelle materie specifiche legate allo svolgimento delle mansioni lavorative loro affidate, relative per lo più al supporto dell'attività amministrativa svolta dai Centri, sia nelle materie di carattere generale (parità di genere, la sicurezza nei luoghi di lavoro, etc.).

Nel corso del 2024 sarà data la possibilità a detto personale di partecipare ai corsi di carattere generale garantendo modalità di partecipazione adeguate alle disabilità di ciascuno (ad es. con il coinvolgimento di soggetti esperti nel linguaggio dei segni).

Diritto allo studio

Anche nel 2024 i dipendenti potranno continuare ad usufruire dei permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

LA FORMAZIONE FRUITA NELL'ANNO 2023: ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

La formazione realizzata nell'anno 2023 ha visto la partecipazione complessiva di 5.741 unità di personale (stessi dipendenti hanno partecipato a più corsi) per un costo totale di circa euro 175.000,00.

Il personale che ha partecipato in misura maggiore ai corsi è stato quello appartenente ai profili tecnici e i RIC/TEC (54,6%); i profili amministrativi hanno partecipato per una percentuale superiore al 44,2%), mentre i Dirigenti e i Direttori in una percentuale molto minore (appena l'1.2%).

Con riferimento allo stanziamento in Bilancio delle spese di formazione, si precisa che a partire dall'anno 2011 fino all'anno 2020 il CREA ha dovuto rispettare il "taglio" imposto dall'art. 6 comma 13 del DL 78/2010 che ha previsto che la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione non dovesse essere superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 (per il CREA equivaleva ad euro 158.000,00).

Nel 2023 sono state stanziati euro 188.000,00 per la formazione del personale e spesi circa euro 175.000,00, di cui euro 100.000,00 destinati agli stage di mobilità internazionale di breve durata per i ricercatori, formando un totale parziale di 5741 dipendenti, a cui andranno aggiunti i dipendenti che parteciperanno alle mobilità internazionali. Si rileva che l'Ente nell'anno 2022, a fronte di uno stanziamento iniziale di euro 188.000,00, ha speso per la formazione del personale circa euro 88.000,00, formando 4238 dipendenti.

I costi della formazione sono notevolmente diminuiti grazie alle possibilità offerte dalle piattaforme di e-learning e pertanto gli stanziamenti in Bilancio sono risultati fino ad oggi sufficienti alle necessità formative dell'Ente.

DETTAGLIO DELLA FORMAZIONE EROGATA NEL 2023

DOCENTE	TITOLO CORSO	COSTO	TOTALE PERSONE FORMATE	Pers. amm.vo	Pers. tecnico	Dirigenti e Direttori	Ricercatori e tecnologi
1 - Formazione tecnico specialistica							
Soggetto Pubblico DFP	Syllabus- abilitazione dipendenti CREA	0,00	2019	803	470	25	721
Soggetto Pubblico-SNA	Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato	160,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione al diritto amministrativo	100,00	0	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Le regole dell'azione amministrativa: seminari tematici	80,00	2	1	1	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Writing Skills	220,00	1	0	0	0	1
Soggetto Pubblico-SNA	Writing Skills. Ed. 2	220,00	1	0	1	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Laboratorio di public speaking	240,00	2	0	1	0	1
Società OPERA	Il programma Passweb	790,00	3	3	0		
Docente interno	"Modulo Sussidi della piattaforma Demetra	464,76	16	10	5		1
Docenti interni	Demetra – Piattaforma concorsi	4947,60	39	30	6		3
Società APRE	«IL GDPR NEI PROGETTI HORIZON EUROPE»		82	46	24	4	8
Società EUCORE	"PNRR Missione 4 Componente 2	4950,00	5	3	1		1
Società Netval	IP IN OPEN INNOATION	150,00	2	0	0	1	1
Docenti interni	Demetra – Piattaforma concorsi corso su Moodle	2891,84	136	89	22		25
Società APRE	Horizon Europe trattamento degli aspetti etici nei progetti di R&I		52	21	12		19
Società APRE	L'impatto in Horizon Europe		39	29	6		4
2 - Area Lavoro agile e Personale							
Soggetto Pubblico-SNA	Il lavoro agile in pratica	360,00	3	3	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Diritto del lavoro pubblico" - La gestione delle assenze dal servizio	120,00	3	3	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione al diritto del lavoro pubblico	100,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli	480,00	4	0	4	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	L'Unione Europea: sistema istituzionale, politiche materiali e profili programmatici"	180,00	1	1	0	0	0

Soggetto Pubblico-SNA	Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli regolativi	240,00	2	0	2	0	0
DPO interno	Trattamento di dati personali.	206,56	18	2	0	16	
Società OPERA	"Le attività extraistituzionali dei pubblici dipendenti	950,00	3	3	0		
Società FPA	Campus gestione documentale	1250,00	1	0	1		
Docente interno	Piattaforma Juppiter	2995,12	97	68	17		12
Società Maggioli	La gestione operativa dei concorsi pubblici	290,00	1	1	0		
Società Formel	Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici	4945,00	1977	521	600	12	844
Fondazione GARI	Corretta redazione degli atti amministrativi	*	303	254	34	4	11
Società OPERA	La disciplina dell'orario di lavoro, la gestione delle assenze nel rapporto di lavoro pubblico	1002,00	6	2	2		2
Società EUCORE	La risposta all'attività di auditing della Commissione Europea nell'ambito dei programmi Horizon 2020 e Horizon Europe	4500,00	6	3	1		2
Fondazione GARI	Codice di comportamento, etica e legalità nell'attività amministrativa	*	335	217	104	2	12
3 - Area Anticorruzione e Performance							
Soggetto Pubblico-SNA	Etica e PA	140,00	1	0	1	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA Ed. 1	80,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA Ed. 2	80,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA Ed. 3	80,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici	80,00	1	1	0	0	0
Società Paradigma	"Il whistleblowing nel settore pubblico	1040,00	2	2	0		
4 - Area Bilancio e ragioneria							
Soggetto Pubblico-SNA	La responsabilità amministrativo contabile del pubblico dipendente	40,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	La responsabilità amministrativo-contabile del pubblico dipendente Ed.2	80,00	2	2	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione alla contabilità pubblica	40,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	La contabilità economico-patrimoniale in partita doppia: la riforma 1.15 del PNRR	2400,00	4	3	0	1	0

Soggetto Pubblico-SNA	Diritto del lavoro pubblico: seminari tematici -La cessazione del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità"	40,00	1	1	0	0	0
Società OPERA	Le novità della legge di bilancio 2023 in materia pensionistica	1020,00	4	3	1		
Società SOI	Piattaforma crediti commerciali P.C.C. e indicatore pagamenti: ultime novità	1062,00	2	2	0		
Consorzio ISOIVA	Corso in materia contabile e fiscale	3000,00	149	124	18	2	5
Società SOI	Il servizio di tesoreria	790,00	2	2	0		
Società PA360	Novità Milleproroghe 2023	1080,00	3	3	0		
Società Pubbliformez	"Il conto annuale 2022	750,00	3	3	0		
Società ITA	"Gli stati delle fatture e delle note credito in PCC	1242,00	2	2	0		
Società Opera	Rendicontazione Risorse PNRR	2375,00	25	15	3	1	6
Società SOI	Il pagamento del TFS/TFR dopo la sentenza 130/2023 Corte costituzionale	490,00	1	1	0		
5 - Area appalti e contratti							
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici-	160,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Gli strumenti digitali di acquisto e negoziazione - In collaborazione con CONSIP	40,00	2	0	2	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Il Responsabile anagrafe stazione appaltante. In collaborazione con ANAC	80,00	1	0	1	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	La disciplina dei contratti pubblici	320,00	1	1	0	0	0
Soggetto Pubblico-SNA	Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR	180,00	1	1	0	0	0
Società SOI	CIG, SIMOG, PASSOE, FVOE: adempimenti pratici e compilazione delle schede	3500,00	4	4	0		
Società Maggioli	"Il nuovo codice dei contratti pubblici	4960,00	8	4	2		2
Società AIDEM	"Guida Pratica per l'utilizzo del nuovo MePA dopo il Codice dei contratti pubblici 2023 (D.lgs. 36/23)	304,47	2	1	1		
Società Maggioli	Il nuovo Codice dei contratti e la sua applicazione operativa: i temi e le questioni più dibattute	2800,00	7	3	2		2
Fondazione GARI	Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici	*	144	113	23	2	6
Fondazione GARI	Corso pratico per l'acquisto di beni e servizi sul MEPA	*	190	121	26	3	40

6 - Area tecnico e scientifica							
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione alla statistica	400,00	10	3	0	0	7
Soggetto Pubblico-SNA	Le PA alle prese con l'adattamento al cambiamento climatico - In collaborazione con CMCC"	180,00	1	0	0	0	1
Soggetto Pubblico-SNA	Transizione energetica: policy coherence e PNRR	240,00	1	0	0	0	1
CREA AC	Bando stage estero	100.000,00	0				
	Totale	175.326,35	5741	2536	1394	73	1738

*Onere incluso nella Quota associativa alla GARI di euro 20.000,00 annui

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi sia strategici che operativi avverrà in corso di anno attraverso una verifica sull'andamento delle attività programmate. Inoltre, verrà effettuato il monitoraggio sulla realizzazione delle azioni previste nell'aggiornamento 2024 del PAP e del GEP. In fase di monitoraggio saranno individuate eventuali criticità e conseguenti interventi correttivi.

A fine anno si procederà alla misurazione dei risultati raggiunti, tramite il ricorso agli indicatori individuati; verrà inoltre rilevato il grado di soddisfazione degli stakeholder. Gli esiti della misurazione, confrontati con i target precedentemente stabiliti, determineranno il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Ciclo di gestione della performance 2024 si concluderà con la validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance, un documento nel quale, partendo dalla programmazione definita nel PIAO 2024-2026, saranno esplicitati i risultati raggiunti.

Le modalità del monitoraggio, della misurazione e della valutazione e gli attori coinvolti sono indicati a pagina 24 e 25 del SMVP.

Il monitoraggio della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo quanto previsto dalle indicazioni fornite dall'ANAC.

In particolare, rispetto al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, il monitoraggio avviene attraverso la verifica del sito dell'ente nel suo complesso e di quanto espresso nelle relazioni degli OIV sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, come previsto dall'art.14 comma 4 lett. g) del D.Lgs 150/2009.

In tema di prevenzione della corruzione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) annualmente illustra in una relazione, elaborata sulla base di un modello proposto dall'ANAC, gli esiti delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere nell'anno precedente e gli eventuali episodi di corruzione registrati. Le relazioni sono raggiungibili al link: <https://www.crea.gov.it/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>.

Il monitoraggio della sezione "Organizzazione e capitale umano" sarà effettuato su base triennale dall'OIV.

Per quanto riguarda la sottosezione "Performance" il monitoraggio avverrà secondo quanto indicato nel (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato da CdA con delibera n.144/2021.

Nel corso del 2024 si approfondirà la possibilità di trovare indicatori affidabili relativamente agli obiettivi di valore pubblico per operare in via sperimentale il monitoraggio della Sottosezione "Valore pubblico".

CONTRIBUTI

La sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione, la sottosezione 2.1 – Valore pubblico, la sottosezione 2.2 – Performance, la sottosezione 3.1 – Organizzazione del lavoro agile, la sottosezione 3.2 – Il Piano della Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP) e la sezione 4 - Monitoraggio sono state predisposte da Alessandra Pasquini dell'Ufficio UDG1 Programmazione e controllo e Mara Sarlato dell'Ufficio di Presidenza, componenti della Struttura Tecnica Permanente del CREA.

La sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza è stata predisposta dall'Ufficio UDG2 – Trasparenza e anticorruzione.

La sottosezione 3.4 – Il Piano triennale di fabbisogno del personale è stato predisposto dall'Ufficio USC3 – Gestione del personale.

La sottosezione 3.5 –Attività formative è stata predisposta dall'Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali.