



PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2-2023 del 25 gennaio 2023

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 redatte da Alessandra Pasquini e Mara Sarlatto, componenti della Struttura Tecnica Permanente del CREA.

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

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

La sottosezione 3.5 – Aggiornamento 2023 del Piano Triennale della Formazione 2021 – 2023 è stata redatta dall'Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali.

Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (d'ora in avanti PIAO) è stato 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 il 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 ancora ne regolamentano la predisposizione. In particolare, il PTPCT è stato sottoposto a consultazione pubblica, mentre il PTFP è stato già approvato con l'aggiornamento 2023 del Piano Triennale di Attività 2021-2023, come previsto dall'art. 7, comma 1 del D.Lgs 25 novembre 2016, n. 218.

Tenuto conto di quanto sopra riportato, Il PIAO 2023-2025 è stato articolato nelle seguenti Sezioni e Sottosezioni:

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, già sottoposto a consultazione pubblica.

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"**, **"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 la 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.

Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	1
1.1 - Mandato istituzionale e missione.....	2
1.2 - Principali attività distinte nei tre ambiti indicati da ANVUR.....	2
1.3 - Articolazione del CREA	5
1.4 - Amministrazione in cifre.....	7
1.4.1 - Risorse umane	8
1.4.2 - Risorse economico-finanziarie e Bilancio	9
1.4.3 - Finanziamenti riguardanti i progetti e le convenzioni di ricerca	10
1.4.4 - Pubblicazioni	10
1.4.5 - Brevetti, privative e iscrizioni ai registri varietali.....	11
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	12
SOTTOSEZIONE 2.1 – Valore pubblico.....	12
2.1.1 - Analisi del contesto	12
2.1.2 - Documenti di programmazione.....	14
2.1.3 - Visione, politiche e obiettivi di valore pubblico	15
SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance	20
2.2.1 - La Pianificazione triennale, obiettivi strategici e indicatori	20
2.2.2 - La Programmazione annuale	24
2.2.3 - Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale	28
2.2.4 - Performance organizzativa.....	28
SOTTOSEZIONE 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	30
Introduzione	30
Parte prima - I ruoli a sostegno delle attività di prevenzione	31
Parte seconda - Analisi del contesto	32
Parte terza - Misure di prevenzione.....	37
Parte quarta - Trasparenza	55
Parte quinta - Consultazione pubblica	56
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	57
PREMESSA.....	57
SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa	57
SOTTOSEZIONE 3.2 - Organizzazione del lavoro agile	59
SOTTOSEZIONE 3.3 - Piano delle Azioni Positive (PAP) e Gender Equality Plan (GEP).....	70

SOTTOSEZIONE 3.4 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025	75
SOTTOSEZIONE 3.5 – Piano Triennale della Formazione	86
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	94

Allegato 1	Agenda 2030 - Obiettivi e Target
Allegato 2	Obiettivi strategici
Allegato 3	Centri - Obiettivi operativi
Allegato 4	Uffici - Obiettivi operativi
Allegato 5	Segreterie - Obiettivi operativi
Allegato 6	Misure anticorruzione
Allegato 7	Obblighi di pubblicazione
Allegato 8	Indicatori Lavoro Agile

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La scheda anagrafica del CREA 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
Presidente	Prof. Carlo Gaudio
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/UCJ8RdeFgPyGA8eyVHulEiOg 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.

La storia più recente vede il CREA erede degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria (IRSA) istituiti nel 1967 a seguito della riorganizzazione del sistema delle stazioni sperimentali del MiPAAF. Il suo assetto attuale è dovuto alla 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) che si era andato ad aggiungere al novero dei suoi 42 Centri e Unità di ricerca.

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 molto amplificato 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 - Principali attività distinte nei tre ambiti indicati da ANVUR

Il CREA, le cui competenze coprono tutte le filiere del sistema agricolo e agroalimentare, grazie alla ricerca e alla sperimentazione sviluppata all'interno degli attuali dodici Centri di ricerca, intende essere il promotore di una rivisitazione delle filiere produttive generando nuova conoscenza con ricerca di alto livello scientifico da un lato e favorendo, al contempo, la traduzione della conoscenza in innovazione, mantenendo un dialogo costante con gli operatori del settore, la società civile e sostenendo lo sviluppo di solide politiche economiche e ambientali.

Il suo ruolo nella società è fondamentale in quanto l'agricoltura, ~~mai come ora~~, si trova a dover rispondere a problematiche complesse e interconnesse: dal cambiamento climatico, alle invasioni di organismi e microrganismi patogeni non endemici, dalla crescente domanda di cibo alla necessità di realizzare produzioni sicure e nutrienti che rispettino e tutelino la biodiversità, alla preservazione e al miglioramento della fertilità del suolo, della qualità dell'aria e delle acque.

L'approccio del CREA è multidisciplinare e applica i principi dell'economia circolare, della bioeconomia e del trasferimento dell'innovazione, avendo il personale tecnico-scientifico competenze che spaziano dalla genetica alla fisiologia, alla meccanica e robotica, allo studio dei mezzi tecnici innovativi per la gestione sostenibile delle produzioni, alla gestione della fertilità e della funzionalità dei suoli, alla selvicoltura, all'ecologia degli ambienti naturali e coltivati, agli allevamenti, ai processi dell'industria agroalimentare, alle proprietà nutrizionali degli alimenti e al loro consumo ottimale per mantenere una buona salute e ridurre gli sprechi anche nei processi di produzione stessi. Come sottolineato dal presidente del CREA, infatti, è necessario produrre sempre di più con meno, obiettivo che è possibile perseguire attraverso il trasferimento di tecnologie e soluzioni innovative al settore primario per aumentare la produttività e la resa economica impiegando, al contempo, meno risorse.

La distribuzione delle sedi sul territorio nazionale consente al CREA di diffondere capillarmente le proprie competenze e conoscenze, operando sinergicamente con le amministrazioni centrali, gli enti locali, le imprese e le associazioni di categoria. Tali prospettive pongono il CREA nell'ottica di una rinnovata competitività della ricerca agraria sul piano europeo ed internazionale e di nuova operatività del sistema socio-economico nazionale.

Nel quadro appena delineato vanno a collocarsi tutte le attività dell'Ente che il D.Lgs 218/2016 annovera tra gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR). Anche al CREA, quindi, si applicano le Linee guida emanate dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR)¹ che, al fine di valorizzare il contributo degli EPR “...per lo sviluppo del Paese, per l'adozione di policy informate e per la stessa funzionalità dei ministeri vigilanti”, raggruppa le attività degli EPR nei tre ambiti:

- **Ricerca scientifica**, che per il CREA raggruppa tutte le attività finalizzate all'avanzamento delle conoscenze e allo sviluppo di nuove tecnologie da condividere con la comunità scientifica nazionale e internazionale;
- **Ricerca istituzionale**, che per il CREA si concretizza nel rispondere alle richieste del MiPAAF e di altre amministrazioni pubbliche, nel fornire un supporto di conoscenze per la programmazione delle politiche settoriali tramite la redazione di documenti di policy e le attività di certificazione.
- **Terza missione**, che comprende tutte le attività riguardanti il trasferimento tecnologico (mantenimento e implementazione del portafoglio titoli) e il dialogo con la società attraverso la divulgazione diretta ai cittadini e la creazione di occasioni di dibattito aperto, e scientificamente informato, su temi sensibili o di forte interesse per l'opinione pubblica.

Di seguito, in dettaglio, vengono espone le attività del CREA raggruppate nei tre ambiti.

Ricerca scientifica

Comprende tutte le attività di ricerca finanziate attraverso la partecipazione a bandi competitivi, nazionali e internazionali. All'interno di questo ambito, e in accordo con i principi del New Green Deal, “dal campo alla tavola” (Farm to fork), nel prossimo triennio, il CREA intende operare, principalmente, sulle seguenti tematiche di interesse per il sistema agroalimentare italiano:

- la produzione di alimenti in quantità sufficiente a coprire la richiesta, ma al contempo cibi di qualità elevata (salubri e nutrienti) e a prezzi accessibili da parte di tutta la popolazione,
- la promozione di sistemi di coltivazione delle produzioni sostenibili e biologiche,
- la promozione di consumi alimentari e regimi alimentari sani,
- la riduzione delle perdite e degli sprechi alimentari,
- la lotta alle frodi e sofisticazioni degli alimenti,
- il miglioramento del benessere animale.

Altri temi che il CREA svilupperà nel triennio 2023-2025 sono:

- la conservazione e, ove possibile l'incremento, della biodiversità e, più in generale, della “naturalità” come strumento fondamentale per migliorare la resilienza ambientale anche ai cambiamenti climatici,
- il ruolo svolto dall'agricoltore quale gestore e custode dell'ambiente, per un'agricoltura conservativa e per produzioni integrate con la gestione agricola dei fondi,
- lo sviluppo delle filiere agroalimentari, con particolare attenzione a quelle più interessanti le regioni del Mezzogiorno, come indicato nel PNRR e nel Piano Strategico Nazionale,

¹ [Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca a seguito del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, approvato in data 9 giugno 2017](#)

- la riqualificazione di aree marginali e residuali, in particolare nelle zone periurbane,
- le strategie di adattamento degli eco-sistemi ai cambiamenti climatici,
- il coordinamento della politica agricola e di sviluppo rurale con le politiche ambientali su acqua e suolo, anche con riferimento al riuso irriguo dei reflui depurati,
- lo sviluppo delle banche dati SIGRIAN e DANIA a supporto della programmazione e monitoraggio delle politiche agricole e gestione delle risorse idriche per l'agricoltura
- la green economy, come nuova concezione dell'economia, capace di tener conto del patrimonio di risorse fisiche e biologiche disponibili, da cui derivano i servizi, fondamentali per la vita, offerti dagli ecosistemi.

Ricerca istituzionale

Si tratta delle attività e dei compiti assegnati dalla normativa vigente, nazionale o comunitaria, o da atti emanati dal Masaf, che le affida al CREA in condizioni di esclusività.

Nell'ambito del supporto che il CREA fornisce al Masaf e alle Regioni per lo sviluppo di politiche di settore, in particolare quelle riguardanti lo sviluppo rurale, nel prossimo triennio verranno ulteriormente sviluppate le seguenti attività:

- redazione di studi, indagini statistiche, proposte di documenti di policy, quali contributi diretti al Masaf e alle Regioni, in particolare, per la nuova PAC (Politica Agricola Comune) e la RRN (Rete Rurale Nazionale). Il CREA si configura, quindi, come lo strumento operativo per migliorare l'attuazione e la gestione dei Programmi di Sviluppo Rurale (PSR);
- partecipazione ai tavoli tecnici per la programmazione delle politiche agricole, in ambito europeo ed extraeuropeo;
- partecipazione alle iniziative di coordinamento della ricerca e dell'innovazione, a livello nazionale e internazionale;
- caratterizzazione, valorizzazione e conservazione delle risorse genetiche vegetali, animali e microbiche attraverso il mantenimento delle Collezioni²;
- creazione e mantenimento di banche dati. Tra le banche dati si ricordano la Carta dei Suoli Italiani, la Banca dati sui fitofarmaci, la Banca dati sulla valutazione qualitativa dei cereali, le Banche dati sul consumo alimentare e la composizione degli alimenti³;
- creazione di modelli, come quelli per il miglioramento genetico vegetale e quelli agrometeorologici, che permettono di programmare in maniera efficiente le lavorazioni del terreno ed i trattamenti fitosanitari⁴;
- individuazione di protocolli per la qualità, la sicurezza e la tracciabilità delle produzioni agroalimentari;
- sviluppo di strumenti e strategie per ridurre l'uso ed i rischi legati ai pesticidi, per contrastare le emergenze fitosanitarie determinate da organismi o microrganismi nocivi delle piante, anche di nuova introduzione. Il Centro CREA DC è stato individuato dal D.Lgs. n.19 del 02 febbraio 2021

² Le Collezioni sono raccolte di organismi (piante, animali, microrganismi, germoplasma ecc.) che, catalogati e conservati, servono per tutelare la biodiversità, ossia la variabilità delle risorse genetiche in agricoltura. Il Crea possiede uno straordinario patrimonio di Collezioni vegetali e animali (ben 119) che costituisce un *unicum* anche a livello mondiale. Tra di esse si ricordano quelle relative al germoplasma della vite, dell'olivo, di gran parte dei cereali, oltre a quelle della frutta. Vengono conservate, inoltre, collezioni microbiche e, per la biodiversità animale, vengono mantenuti vari allevamenti tra cui quelli dei cavalli Lipizzani e degli ovini di razza altamura a rischio estinzione.

³ Le Banche dati sul consumo alimentare e la composizione degli alimenti sono gestite dal Centro di ricerca per l'alimentazione e la nutrizione e sono finalizzate ad affermare modelli nutrizionali validi e di grande interesse rispetto agli [obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU](#) e agli [Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile \(BES\)](#) sviluppati dall'ISTAT riguardanti l'individuazione di diete sostenibili e salutari importanti per la lotta alla malnutrizione e all'obesità e a garanzia di un invecchiamento sano, nonché la ricerca sulle fonti proteiche alternative.

⁴ Questo settore di attività è in espansione e prevede un ammodernamento della rete agrometeorologica nazionale (RAN), gestita dal CREA, con apposito contributo del MiPAAF.

“Norme per la protezione delle piante dagli organismi nocivi” quale **Istituto Nazionale di Riferimento per la Protezione delle Piante**;

- supporto scientifico per l'elaborazione dell'Inventario Forestale Nazionale e dei Serbatoi di carbonio;
- attività di certificazione delle macchine agricole mediante protocolli redatti a cura dei maggiori esperti nazionali del settore e delle vigenti norme internazionali con accertamento delle caratteristiche meccaniche e verifica delle prestazioni operative e della sicurezza di impiego;
- attività per la certificazione delle sementi e per l'iscrizione di specie agricole e ortive ai registri varietali del Masaf. Oltre all'attività istituzionale, viene svolta in questo settore anche un'attività a richiesta sul libero mercato.

Terza Missione

Le attività riferite a questo ambito fanno riferimento al rapporto che il CREA, attraverso il trasferimento e la circolazione della conoscenza prodotta, instaura con la società per lo sviluppo economico e culturale.

Le direttrici dell'azione CREA, per il prossimo triennio sono tre:

- ricerca con e per le imprese e con i cittadini,
- valorizzazione della proprietà intellettuale e sostegno alla creazione di nuove imprese,
- iniziative per la società civile.

Ulteriori approfondimenti sono contenuti nel Piano Triennale di Attività 2021-2023 (PTA), elaborato dal Consiglio scientifico ed approvato dal MiPAAF con Decreto ministeriale prot. 0312500 del 7 luglio 2021, nonché nel suo aggiornamento 2023 approvato dal CdA con delibera 124 del 23 novembre 2022 e successivamente inviato al Masaf per la sua approvazione.

Le funzioni di supporto alla ricerca scientifica, alla ricerca istituzionale e alla terza missione, sono state ricondotte all'ulteriore ambito **Attività amministrative e tecniche per il funzionamento**, al quale può essere ricondotta tutta l'attività degli Uffici dell'amministrazione centrale e dei Servizi amministrativi dei Centri.

1.3 - Articolazione del CREA

Il CREA, a seguito della riorganizzazione del 2015, è articolato in 12 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>.

La struttura amministrativa del CREA si articola nell'Amministrazione centrale, costituita dalla Direzione generale con i suoi Uffici, e nei Servizi amministrativi dei Centri di ricerca.

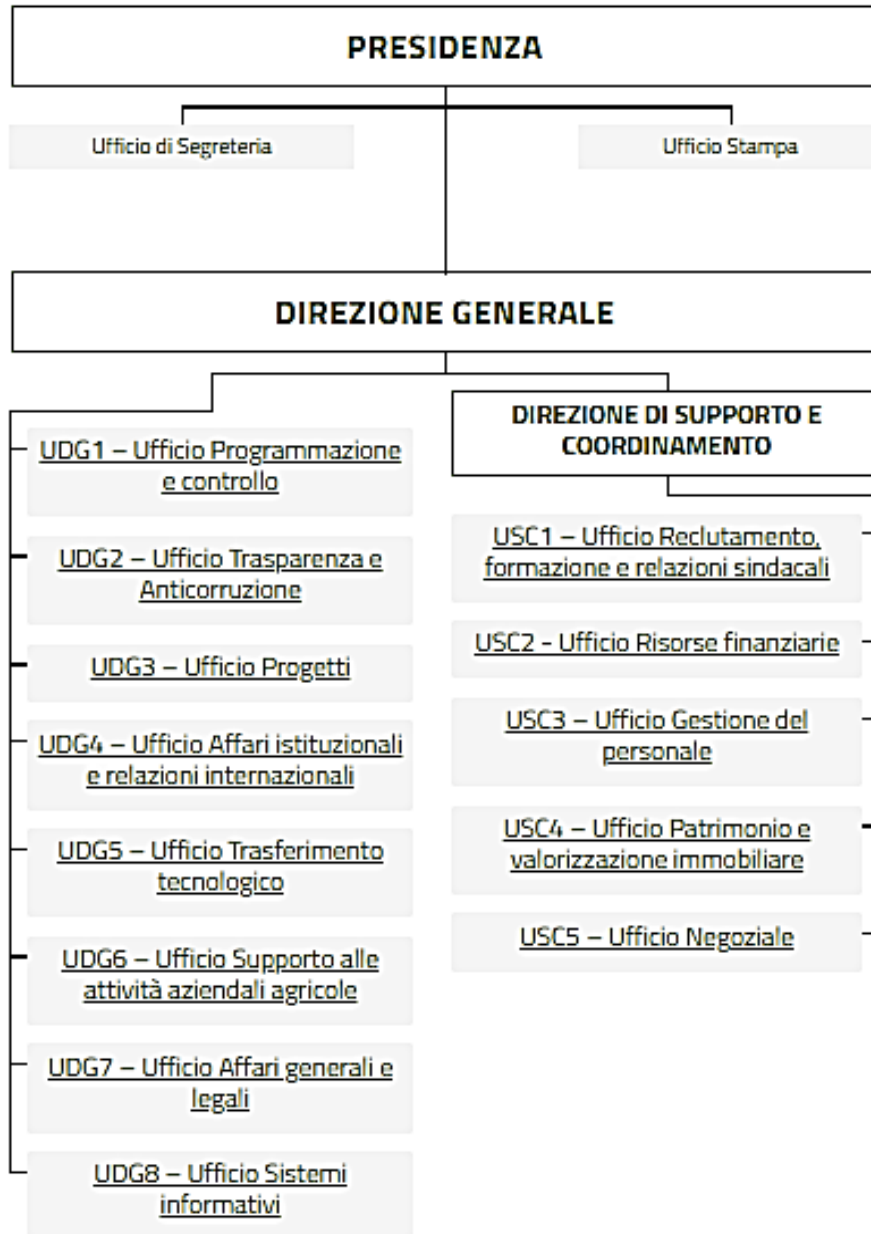
Il nuovo Statuto (approvato con Delibera CdA 11-2022) prevede che l'Amministrazione centrale provveda ai servizi generali, svolgendo funzioni di supporto ai Centri di ricerca e coordinando le attività amministrative decentrate.

Il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (approvato con Delibera CdA 111-2022) prevede che la Direzione generale, diretta dal Direttore Generale, si articoli in due Uffici dirigenziali di livello generale:

- a) Direzione dei servizi amministrativi, con funzioni di direzione, di supporto e di coordinamento e compiti di gestione amministrativa e contabile dell'Ente, ivi incluse le fasi della programmazione di bilancio e del personale;
- b) Direzione tecnico-scientifica, con funzioni di raccordo tra gli indirizzi definiti dal Presidente, dal Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio Scientifico e dai Centri di ricerca dell'Ente, di scambio di conoscenze e sinergie tra gli stessi, di analisi della corretta attuazione degli indirizzi stessi e di verifica della loro esecuzione. La Direzione tecnico-scientifica fornisce inoltre supporto tecnico scientifico e progettuale ai Centri di ricerca, nonché per il trasferimento dei risultati e per la gestione delle aziende agricole.

Presso l'Amministrazione centrale sono presenti gli organi statutari (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio scientifico, Collegio dei revisori dei conti).

Poiché all'atto della predisposizione del PIAO 2023-2025 sono ancora in corso le procedure per la nomina dei dirigenti degli Uffici dirigenziali di livello generale, non è stato possibile inserire un organigramma aggiornato e si è mantenuto quello ancora vigente.



L'attività dell'ente è disciplinata dal Regolamento di Amministrazione e Contabilità e dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento approvati nel 2022 (<https://www.crea.gov.it/atti-general/>).

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, dodici Direttori dei Centri di ricerca e dodici Dirigenti.

Al 5 gennaio 2023 il personale risulta costituito da 2212 unità, così ripartite:

Tipo di contratto	N. Unità
Tempo indeterminato	1795
Tempo determinato	218
Assegno di ricerca	89
Operaio agricolo	44
Borsisti, Tirocinanti	43
Collaboratore	23
Totale	2212

Nelle figure 1 e 2 sono riportati, in ordine decrescente di numerosità, i profili del personale dei livelli I-VIII assunto a tempo indeterminato (figura 1) e a tempo determinato (figura 2).

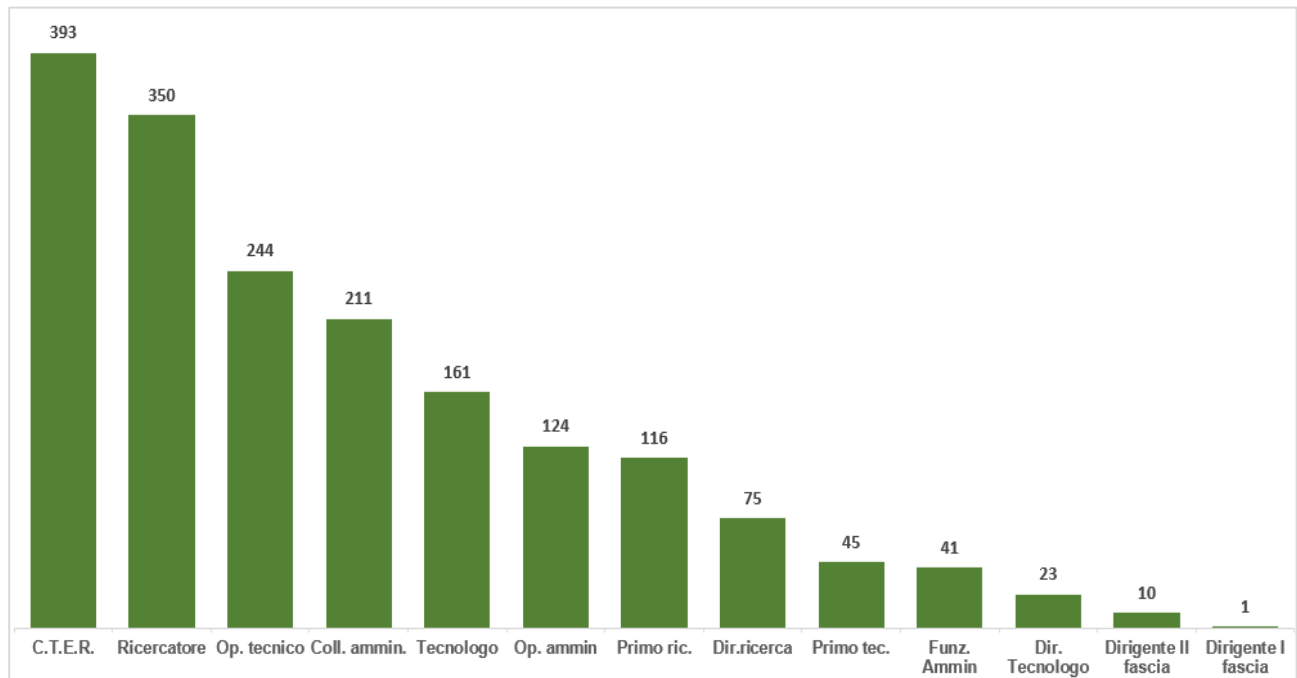


Figura 1: Composizione del personale a tempo indeterminato, dei livelli I-VIII, distinto per profilo

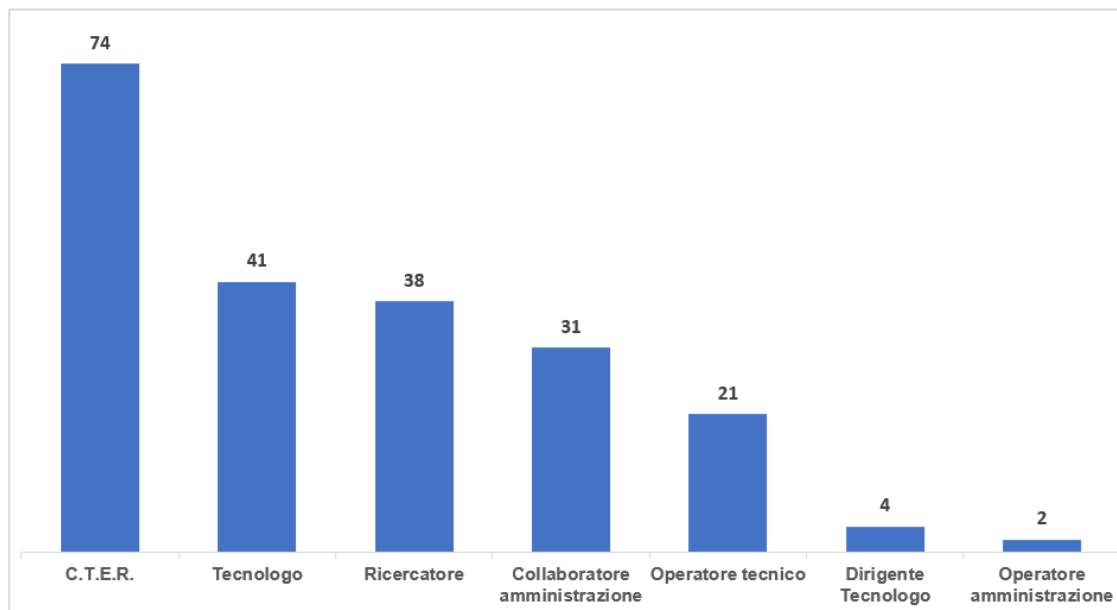


Figura 2: Composizione del personale a tempo determinato dei livelli I-VIII, distinto per profilo

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 2023.

Missione	Programma	Uscite di competenza
017 Ricerca e innovazione	017.022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	223.251.581,00 (riferite alla gestione dei progetti di ricerca)
Totale Missione 017		223.251.581,00
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	36.047.728,00
Totale Missione 032		36.550.869
033 Fondi da ripartire		33.690.312,00
Totale Missione 033		33.690.312,00
099 Servizi per conto terzi e partite di giro		46.683.000,00
Totale Missione 099		46.683.000,00
Totale spese		340.175.762,00

Tabella 1 – Prospetto riepilogativo delle spese per missioni e programmi, bilancio di previsione del 2023

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 2022, ordinati in funzione del finanziamento.

Ente finanziatore	N° progetti	Finanziamento
MiPAAF	18	10.461.716,81
UE	31	5.815.956,36
Regioni e altri Enti locali	47	2.678.040,54
MUR	8	2.133.656,33
Privati	56	1.341.129,82
Altri Enti Pubblici	24	687.048,60
Extra UE	2	49.390,40
TOTALI	186	23.166.938,86

Tabella 2: Sintesi dei progetti finanziati per l'anno 2022

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, in termini numerici e per il periodo 2011-2021, la produzione del CREA.

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

Tabella 3: Produzione scientifica e divulgativa del CREA per il periodo 2011 - 2021

1.4.5 - Brevetti, privative e iscrizioni ai registri varietali

La produzione di innovazione e la sua tutela tramite brevetti, privative 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 2011-2021.

Anno	Brevetti	Privative vegetali	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	7	20

Tabella 4: Sintesi della produzione di innovazione del CREA per il periodo 2011 – 2021

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – Valore pubblico

In questa sottosezione sono evidenziati i collegamenti tra le sue strategie e i possibili impatti nel medio e lungo termine sugli stakeholder al fine di creare valore pubblico.⁵

Di seguito viene esplicitato il percorso che il CREA ha seguito per la determinazione degli obiettivi strategici di performance per il periodo 2023-2025 e, conseguentemente, del valore pubblico che possono generare.

L'analisi del contesto esterno ed interno e i documenti di programmazione del CREA già deliberati hanno contribuito, sia per la pianificazione triennale 2023-2025 che per la programmazione annuale riferita al 2023, all'individuazione delle aree prioritarie di intervento e degli obiettivi strategici.

Obiettivi di valore pubblico, anche con riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030⁶ e alle missioni del PNRR⁷, sono individuati in una selezione delle aree prioritarie di intervento.

2.1.1 - Analisi del contesto

L'analisi del contesto esterno ed interno è stata realizzata applicando l'analisi SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) e collegando i contenuti agli ambiti Ricerca scientifica, Ricerca istituzionale, Terza missione e Attività amministrative e tecniche per il funzionamento, richiamate al paragrafo 1.2 (tabella 5).

Questa metodologia di analisi 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.

⁵ 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: per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili (Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – Ministeri. N. 2 - Dicembre 2017)

⁶ 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/>)

⁷ Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è un pacchetto di investimenti e riforme che ciascuno Stato membro deve definire per accedere alle risorse messe a disposizione nell'ambito del programma europeo Next Generation EU (NGEU) per rispondere alla crisi pandemica. Il PNRR italiano si articola in 6 missioni e 16 componenti (<https://www.governo.it/it/approfondimento/le-missioni-e-le-componenti-del-pnrr/16700>).

	FATTORI POSITIVI	FATTORI NEGATIVI
CONTESTO INTERNO	<p>Punti di forza (<i>Strengths</i>)</p> <p>Ricerca scientifica</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 nell'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori. La Commissione il 7 luglio 2020 ha approvato la relazione di revisione interna proposta dal CREA (Consensus Report 2020) ed ha fornito raccomandazioni utili al proseguimento del percorso avviato nel 2016 ed implementato nel 2020. Il CREA verrà sottoposto ad una nuova valutazione da parte della Commissione Europea nel luglio del 2023, ma già risulta realizzata la quasi totalità delle azioni previste • Progressivo ammodernamento delle attrezzature tecnico-scientifiche presenti nei Centri di ricerca e potenziamento dei Laboratori con specifici finanziamenti da parte del MiPAAF • Sviluppo di tecnologie digitali per l'agricoltura e le foreste <p>Ricerca istituzionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto consolidato alle 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 (ultimo aggiornamento a dicembre 2022) <p>Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area del sito web denominata "Spazio impresa" attraverso cui le imprese possono accedere tempestivamente ad informazioni sulle innovazioni e i risultati trasferibili • Pubblicazione del Report CREA 2021 contenente una rassegna di tutte le ricerche del CREA e dei relativi prodotti • Catalogo della Proprietà intellettuale del CREA disponibile sul sito web • Organizzazione di eventi anche a carattere divulgativo • Valorizzazione dei titoli di proprietà intellettuale in portafoglio • Procedure codificate e trasparenti per l'accesso alle innovazioni e ai risultati trasferibili <p>Attività amministrative e tecniche per il funzionamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione dello Statuto, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e del Regolamento di Amministrazione e contabilità con cui, tra l'altro, è stata semplificata l'attività amministrativa dei Centri di ricerca. • Conclusione di molte procedure concorsuali interne per la valorizzazione del personale • Trasferimento dell'Amministrazione centrale presso altre sedi romane, con un risparmio di quasi 4 milioni di euro/anno • Operatività in cloud (servizi Microsoft) e ottima disponibilità di pc portatili che permettono di applicare agevolmente lo smartworking • Robustezza amministrativa, sebbene in alcuni casi con rigidità burocratiche • Dismissione di quasi tutte le sedi detenute in locazione passiva e utilizzo razionale degli spazi di proprietà con conseguenti risparmi di spesa • Prosecuzione del programma di razionalizzazione degli immobili e degli spazi di proprietà del CREA con l'alienazione di immobili non funzionali alle attività di ricerca • Digitalizzazione di numerosi processi 	<p>Punti di debolezza (<i>Weaknesses</i>)</p> <p>Ricerca scientifica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitata diversificazione delle fonti di finanziamento • Mancanza di un sistema interno di valutazione della performance scientifica individuale • Limitata diffusione della logica dell'Open Science <p>Ricerca istituzionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Necessità di incrementare la partecipazione del CREA alla programmazione della normativa agroalimentare nazionale e internazionale <p>Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assenza di archivi informativi dedicato alle attività di terza missione integrato con le altre banche dati • Le iniziative di promozione verso le imprese per l'utilizzo dei titoli del CREA sono suscettibili di implementazione e miglioramento • Necessità di consolidare le competenze per il trasferimento tecnologico presso i Centri di ricerca • Livello di sfruttamento dei titoli ancora non soddisfacente per i brevetti industriali <p>Attività amministrative e tecniche per il funzionamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcuni processi amministrativi ancora da digitalizzare • Integrazione tra Amministrazione centrale e i 12 Centri di ricerca suscettibile di miglioramento • Mancanza di un sistema di controllo di gestione • Mancanza di figure professionali tecnico-informatiche • Lentezza nel ricambio generazionale del personale e nel reclutamento, a livello internazionale, di nuovi ricercatori e tecnologi • Portale CREA poco efficace dal punto di vista della comunicazione e con scarsa visibilità delle sezioni specifiche riferite alla conoscenza e alla valorizzazione dei prodotti e dei servizi del CREA

CONTESTO ESTERNO	<p>Opportunità (<i>Opportunities</i>)</p> <p>Ricerca scientifica e Ricerca istituzionale</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 • Orientamento verso la sovranità alimentare nazionale • Opportunità di finanziamento nell'ambito di programmi di ricerca di livello europeo (Horizon Europe 2021-2027) 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 • Numero di pubblicazioni scientifiche suscettibile di miglioramento • Numero di domande di brevetto suscettibile di miglioramento <p>Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Migliore posizionamento commerciale dei prodotti CREA nell'attuale mercato globale • Domanda di conoscenza e di divulgazione delle innovazioni da parte dei cittadini <p>Attività amministrative e tecniche per il funzionamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di aderire al Piano strategico "Ri-formare la PA". Persona qualificate per qualificare il Paese" (PA 110 e lode e Syllabus) • Possibilità di aderire ad piattaforma della Pubblica amministrazione, realizzata in attuazione del PNRR per la notifica degli atti amministrativi 	<p>Minacce (<i>Threats</i>)</p> <p>Ricerca scientifica, Ricerca istituzionale e Terza missione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indebolimento del sistema della ricerca anche a seguito della crisi pandemica mondiale • Destabilizzazione dei mercati agricoli e innalzamento artificioso dei prezzi delle derrate alimentari e dell'energia provocato anche dalla guerra Russia-Ucraina • Aumento della frequenza degli eventi climatici estremi • Minore interesse sui temi della sostenibilità del settore agroalimentare • Settore agroalimentare che necessita di risposte rapide e flessibili capaci di coniugare l'incremento della produttività con le sfide della sostenibilità • Spesa nazionale per la ricerca e lo sviluppo limitata rispetto ad alcuni Paesi dell'OCSE <p>Attività amministrative e tecniche per il funzionamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione delle attività realizzate dagli enti di ricerca non vigilati dal MIUR demandate a soggetti diversi (Dipartimento della Funzione Pubblica, ANVUR, Ministeri vigilanti) • L'adozione strutturale del lavoro agile non è supportata da un aggiornamento dei CCNL – Comparto ricerca • 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
-------------------------	---	---

Tabella 5: Analisi SWOT del contesto esterno e interno

2.1.2 - Documenti di programmazione

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

- Piano Triennale di Attività 2021-2023 (PTA), elaborato dal Consiglio scientifico ed approvato dal MiPAAF con Decreto ministeriale prot. 0312500 del 7 luglio 2021, nonché nel suo aggiornamento 2023 approvato dal CdA con delibera 124 del 23 novembre 2022 e successivamente inviato al Masaf per la sua approvazione.
- Bilancio di previsione 2023, approvato con Delibera del CdA n. 145 del 14 dicembre 2022 (<https://www.crea.gov.it/bilancio-preventivo-e-consuntivo>)
- Carta Europea dei Ricercatori - Relazione di revisione interna per la valutazione intermedia da parte della Commissione Europea approvato con Decreto n. 53 del 30.04.2020 (<https://www.crea.gov.it/il-percorso-del-crea>).

2.1.3 - Visione, politiche e obiettivi di valore pubblico

Il CREA, come già precedentemente indicato, si propone di generare nuova conoscenza nei settori agricolo, agroalimentare, agroindustriale, ittico, zootecnico, forestale, della nutrizione umana e degli alimenti, dello sviluppo rurale e dell'economia e politica agraria, realizzando ricerche di alto livello scientifico, traducendo la conoscenza in innovazione, mantenendo un dialogo costante con gli operatori del settore e la società civile e sostenendo lo sviluppo di solide politiche economiche ed ambientali.

Gli obiettivi del CREA nel medio e lungo periodo sono:

- diventare un ente di ricerca capace di sostenere il settore agroalimentare fornendo soluzioni capaci di coniugare l'incremento della produttività agricola con le sfide della sostenibilità;
- essere un punto di riferimento per il Paese nella transizione verso uno sviluppo sostenibile, in linea con quanto previsto dagli obiettivi dell'Agenda 2030, dal PNRR e dal Piano Strategico Nazionale (PSN) della Politica Agricola Comune (PAC) 2023-2027;
- accompagnare lo sforzo nazionale verso una sovranità alimentare;
- contribuire allo sviluppo di un'agricoltura ad alto coefficiente di conoscenza, più precisa (riduzione degli input agrochimici), sostenibile (agricoltura di precisione), resiliente al clima e maggiormente basata sulla tecnologia (digitale);
- conservare il patrimonio genetico mediante il mantenimento delle collezioni di germoplasma.

Le attività di ricerca e sperimentazione si realizzano nei 12 Centri di ricerca (<https://www.crea.gov.it/centri-di-ricerca>) già indicati nel paragrafo 1.3.

Il CREA, pertanto, nel medio e lungo periodo, intende procedere secondo le tre linee di indirizzo che ne caratterizzano la visione e che sono:

1. **promuovere l'eccellenza scientifica** per generare conoscenza di qualità in settori prioritari per il Paese, al fine di favorire la crescita economica e la formazione delle nuove generazioni;
2. **favorire l'innovazione, facilitarne la diffusione e far conoscere il proprio lavoro** per favorire la traduzione della conoscenza in innovazione mantenendo un dialogo costante con gli operatori del settore e la società civile, sostenendo lo sviluppo di politiche nei settori di interesse del CREA;
3. **favorire l'innovazione organizzativa e la digitalizzazione** per:
 - operare una trasformazione organizzativa attraverso la valorizzazione del capitale umano e il completamento della digitalizzazione dei processi
 - promuovere la cultura ed i valori della parità, dell'inclusione e della responsabilità sociale mitigando i rischi della corruzione e contrastando ogni forma di discriminazione.

Anche nel 2023 il CREA si propone di proseguire nel percorso di trasformazione, già avviato, in un'amministrazione agile, capace di prendere decisioni rapidamente, spostando l'attenzione dalle "procedure" alle "cose da fare" e attribuendo maggiore responsabilità e autonomia ai vari centri decisionali dell'ente che dovranno essere sempre più propensi all'innovazione e al cambiamento, in particolare quello tecnologico.










La definizione degli obiettivi di performance e delle aree prioritarie di intervento per il triennio 2023-2025, di cui si parlerà ampiamente nella sottosezione 2.2, ha tenuto conto delle linee di indirizzo sopra indicate, come riportato nella tabella 6.








Linee di indirizzo	Area Prioritaria di Intervento	Obiettivo strategico
Promuovere l'eccellenza scientifica	1 - Rafforzamento della ricerca	Migliorare la qualità della ricerca
		Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie
Favorire l'innovazione, facilitarne la diffusione e far conoscere il proprio lavoro	2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società
		Sostenere il trasferimento tecnologico
Favorire l'innovazione organizzativa e la digitalizzazione	3 - Miglioramento dei processi gestionali	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
	4 - Valorizzazione del capitale umano	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

Tabella 6: Linee di indirizzo, Aree prioritarie di intervento e Obiettivi strategici

Tra gli obiettivi strategici ne sono stati individuati alcuni che, tramite le politiche del CREA, potranno contribuire al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Un quadro complessivo è esplicitato nella mappa strategica riportata nella tabella 7 nella quale è stato evidenziato anche il collegamento con gli obiettivi dell'Agenda 2030 e le Missioni del PNRR.

Nell'Allegato 1 (Agenda 2030_Obiettivi e Target) sono riportati gli obiettivi dell'Agenda 2030 e i target che rappresentano indirizzi di riferimento per le attività del CREA.

Linee di indirizzo	Area Prioritaria di Intervento	Obiettivi Agenda 2030 SDGs	Missioni PNRR	Obiettivo strategico	Politiche del CREA	Obiettivo di valore pubblico
<p>Promuovere l'eccellenza scientifica</p>	<p>1 - Rafforzamento della ricerca</p>	        	<p>M2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica</p> <p>M4 – Istruzione e ricerca</p> <p>M6 - Salute</p>	<p>Migliorare la qualità della ricerca</p>	<p>Potenziare la produzione scientifica presente nelle principali banche dati bibliografiche internazionali</p>	<p>Aumentare il ranking dell'Italia nella produzione scientifica nei settori di competenza</p>

Linee di indirizzo	Area Prioritaria di Intervento	Obiettivi Agenda 2030 SDGs	Missioni PNRR	Obiettivo strategico	Politiche del CREA	Obiettivo di valore pubblico
Favorire l'innovazione, facilitarne la diffusione e far conoscere il proprio lavoro	2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società	 	<p>M4 – Istruzione e ricerca</p> <p>M5 – Inclusione e coesione</p>	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	Supportare le amministrazioni pubbliche e private per la programmazione delle politiche e, in particolare il Masaf le regioni (studi, indagini, policy)	Far crescere la capacità del comparto agricolo, agroalimentare e forestale di attrarre finanziamenti per la ricerca
		 			Diffondere i risultati della ricerca verso gli stakeholders	
		 		Sostenere il trasferimento tecnologico		Incrementare il numero dei prodotti della ricerca (brevetti, private, iscrizioni ai registri varietali)
					Diminuire gli impatti ambientali dei sistemi produttivi	
						<p>Aumentare l'export dei prodotti agricoli e alimentari</p> <p>Diminuire la dipendenza dell'Italia da brevetti e private provenienti dall'estero</p>

Linee di indirizzo	Area Prioritaria di Intervento	Obiettivi Agenda 2030 SDGs	Missioni PNRR	Obiettivo strategico	Politiche del CREA	Obiettivo di valore pubblico
Favorire l'innovazione organizzativa e la digitalizzazione	3 - Miglioramento dei processi gestionali		M1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	Realizzare interventi volti alla digitalizzazione dei processi e alla revisione del sito istituzionale anche per garantire una maggiore trasparenza	Aumentare la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione
			M5 – Inclusione e coesione	Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	Stimolare i responsabili delle strutture organizzative al rispetto della normativa in tema di trasparenza e anticorruzione	Diminuire i fenomeni corruttivi per aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa
		 	M5 – Inclusione e coesione	Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente e lavorativo	Realizzare le azioni previste nel PAP e nel GEP	Diminuire le forme di discriminazione legate al genere

Tabella 7: Mappa strategica con Linee di indirizzo, Aree prioritarie di intervento, Obiettivi Agenda 2030, Missioni del PNRR, Obiettivi strategici, Politiche del CREA e Obiettivi di valore pubblico

SOTTOSEZIONE 2.2 - Performance

2.2.1 - La Pianificazione triennale, obiettivi strategici e indicatori

I contenuti e l'impianto di questa sottosezione sono stati elaborati in continuità con quelli indicati nel PIAO 2022-2024 e 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>).

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*.

Sono state definite le aree prioritarie di intervento e gli obiettivi specifici (indicati, in continuità con quanto fatto nelle annualità precedenti, come obiettivi strategici), che rappresentano le priorità scientifiche, gestionali e organizzative che il CREA intende attuare nel breve e medio periodo.

Lo schema seguente (tabella 8) evidenzia, rispetto agli obiettivi strategici individuati, la missione di bilancio, l'area prioritaria di intervento, l'obiettivo dell'Agenda 2030, la Missione del PNRR e gli Stakeholder interessati al raggiungimento dell'obiettivo.

Riguardo gli stakeholder si è fatto riferimento alla mappatura realizzata dal CREA nel 2020.

Missione	Area Prioritaria di Intervento	Obiettivi Agenda 2030	Missioni PNRR	Obiettivo strategico	Stakeholder (soggetti interessati alla realizzazione dell'obiettivo)
017 - Ricerca e innovazione	1 - Rafforzamento della ricerca	2. Sconfiggere la fame 3. Salute e benessere 6. Acqua pulita e servizi igienico-sanitari 7. Energia pulita e accessibile 11. Città e comunità sostenibili 12. Consumo e produzione responsabili 13. Lotta contro il cambiamento climatico 14. Vita sott'acqua 15. Vita sulla terra	M2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica M4 – Istruzione e ricerca M6 - Salute	Migliorare la qualità della ricerca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunità scientifica ▪ Organizzazioni governative e non governative internazionali e nazionali
				Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masaf
	2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società	4. Istruzione di qualità 8. Lavoro dignitoso e crescita economica 9. Imprese, innovazione e infrastrutture 10. Ridurre le disuguaglianze 12. Consumo e produzione responsabili 13. Lotta il cambiamento climatico 17. Partnership per gli obiettivi	M4 – Istruzione e ricerca M5 – Inclusione e coesione	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	<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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regioni ed Enti locali ▪ 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

032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	3 - Miglioramento dei processi gestionali	5. Parità di genere 10. Ridurre le disuguaglianze 16. Pace, giustizia e istituzioni solide	M1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	<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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipendenti CREA ▪ Cittadini
			M5 – Inclusione e coesione	Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masaf ▪ Cittadini
			Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ANAC ▪ Cittadini 	
	4 - Valorizzazione del capitale umano	5. Parità di genere	M5 – Inclusione e coesione	Verificare benefici e criticità legati all'applicazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipartimento della Funzione Pubblica ▪ Dipendenti CREA
				Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipendenti CREA ▪ Cittadini
				Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipendenti CREA

Tabella 8: Missioni, Aree prioritarie di intervento, Obiettivi Agenda 2030, Missioni del PNRR, Obiettivi strategici e Stakeholder interessati alla realizzazione dell'obiettivo

Di seguito sono esposti i contenuti delle quattro Aree prioritarie di intervento.

Nell'**Area 1 - Rafforzamento della ricerca**, sono stati individuati, quali settori di azione, il miglioramento qualitativo della produzione scientifica e l'incremento delle entrate, con e senza vincolo di destinazione.

Nell'**Area 2 - Rafforzamento dell'impegno verso le Istituzioni, le imprese e la società**, si intendono sviluppare le attività a supporto del Masaf e di altre Amministrazioni pubbliche, affinché i risultati dell'attività di ricerca siano utilizzati per una programmazione più consapevole delle politiche di settore. In quest'area sono inoltre considerate le attività rivolte al trasferimento delle conoscenze verso la società (*public engagement*) e la produzione di titoli di proprietà intellettuale. Per il 2023, continua ad essere prevista la redazione del Report annuale CREA, da pubblicare in italiano, inglese e cinese, riguardante le attività di ricerca, di servizio e di terza missione e degli Annali con le pubblicazioni del personale tecnico-scientifico del CREA. La predisposizione dei due documenti è finalizzata a favorire la riconoscibilità del CREA a livello nazionale e internazionale.

Nell'**Area 3 - Miglioramento dei processi gestionali**, sono state individuate specifiche azioni per **semplificare e digitalizzare i processi gestionali ai fini di una riduzione dei tempi di attuazione e per garantire maggiori livelli di trasparenza dell'azione amministrativa**. In particolare, sono previsti interventi per dare attuazione al progetto di integrazione tra alcuni applicativi, al fine di disporre di una piattaforma integrata per la rendicontazione progetti. Inoltre, sono previsti la rielaborazione e l'aggiornamento del sito web dell'Ente per renderlo sempre più accessibile e chiaro per gli stakeholder sia interni che esterni. Si intende procedere alla digitalizzazione di altri processi come, ad esempio, quelli riguardanti le autorizzazioni per le missioni e le fasi del Ciclo della performance.

Inoltre, in questa Area, è stata prevista l'adozione delle misure a rischio alto e molto alto previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza di cui alla sottosezione 2.3, al fine di mitigare e ridurre i rischi di corruzione.

Nell'**Area 4 - Valorizzazione del capitale umano** sono stati previsti obiettivi per la riqualificazione del personale CREA tramite una formazione mirata e per la diffusione della cultura delle pari opportunità e il contrasto ad ogni forma di discriminazione.

A questa Area sono collegati obiettivi che riguardano la realizzazione delle attività previste nella sottosezione 3.3 (Piano delle Azioni Positive (PAP) e Gender Equality Plan) e nella sottosezione 3.5 (Piano Triennale della Formazione).

Gli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 sono riportati nell'Allegato 2 (Ob. strat. 2023-2025), nel quale sono presenti anche le seguenti informazioni:

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

Anche al fine di superare l'autoreferenzialità, le fonti dei dati, dalle quali sarà possibile evincere se i risultati degli indicatori avranno raggiunto i target, saranno, laddove possibile, esterne al CREA (es. OpenAire). Riguardo i dati estratti dalle banche dati interni (TeamGov, Monitor), si segnala che il CREA ha attivato procedure per la verifica e la validazione dei dati stessi.

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 2023.

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.

Nella tabella 9 viene riportato un quadro complessivo degli obiettivi strategici, la loro articolazione negli obiettivi operativi e la Struttura organizzativa responsabile dell'attuazione.

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	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
	Incrementare l'entità delle entrate senza vincolo di destinazione (Esvd), al netto di quelle derivanti dalle attività di certificazione	Centri di ricerca (ad esclusione di CREA-DC)
	Incrementare l'entità delle entrate relative all'attività di certificazione delle sementi	CREA-DC
Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	Incrementare la divulgazione dei risultati della ricerca anche tramite il contributo alla predisposizione del Report annuale CREA e degli Annali contenenti le pubblicazioni CREA	Centri di ricerca
	Rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in riferimento ai servizi erogati e agli eventi divulgativi del CREA	Centri di ricerca
	Valorizzazione del CREA nel <i>policy building</i> della programmazione della normativa agroalimentare nazionale e internazionale	UDG4
Sostenere il trasferimento tecnologico	Individuare prodotti della ricerca trasferibili	Centri di ricerca
	Rafforzare le relazioni con il mondo imprenditoriale giovanile per il trasferimento dei prodotti della ricerca	UDG5
Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	Digitalizzare il processo di valutazione delle strutture organizzative (Centri e Uffici) del CREA tramite Monitor	UDG1
	Rendere fruibili on-line i questionari di gradimento riferiti alle attività di servizio	UDG1
	Semplificazione della procedura per l'individuazione delle misure del PTPCT con riduzione dei tempi di lavorazione	UDG2
	Digitalizzazione del sistema dei monitoraggi annuali	UDG2
	Realizzazione, nell'ambito della Piattaforma Monitor, di una procedura automatica di autorizzazione delle istanze riferite alla presentazione delle proposte progettuali ai soggetti finanziatori da parte dei Centri	UDG3

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Struttura organizzativa
Semplificare, anche mediante digitalizzazione, i processi gestionali	Realizzazione delle implementazioni necessarie per la creazione di una versione dell'area progetti di Monitor e di Time Report fruibile per tablet e smartphone	UDG3
	Allineamento, nell'ambito del sistema di contabilità Team Gov, dei dati finanziari relativi ai progetti di ricerca attivati nel periodo 2015 - 2020	UDG3
	Revisione e integrazione del "Catalogo Generale per autori e titoli" delle biblioteche del CREA pubblicato sul sito dell'Ente	UDG4
	Semplificazione nella gestione delle informazioni funzionali al monitoraggio delle attività di Terza Missione	UDG5
	Reingegnerizzazione dei sistemi CREA	UDG8
	Migliorare il sistema di gestione e di conservazione documentale	UDG8
	Rielaborazione e aggiornamento del sito web dell'Ente	UDG8
	Semplificare, mediante digitalizzazione, le modalità di accesso, da parte dei candidati, agli atti delle procedure selettive nel software Demetra	USC1
	Migliorare la gestione fiscale delle Certificazioni Uniche (CU)	USC2
	Digitalizzazione degli eventi di carriera dei dipendenti al fine della produzione automatica dello stato matricolare	USC3
	Informatizzazione delle anzianità di carriera, di servizio, di profilo e di livello dei dipendenti di ruolo in servizio, al fine della produzione automatica del ruolo di anzianità	USC3
	Procedure di acquisto dell'AC correttamente concluse	USC5
	Riduzione dei tempi delle procedure di acquisto	USC5
	Incrementare il supporto operativo ai Centri di ricerca per velocizzare i relativi acquisti di servizi e forniture e lavori, in particolare legati ai progetti di ricerca	USC5
Migliorare la performance amministrativa	Migliorare la gestione di bilancio	Centri
	Miglioramento dell'attività di recupero crediti	UDG7
	Migliorare la gestione della spesa	USC2
	Migliorare la gestione di bilancio	USC2
	Monitoraggio della partecipazione del CREA a società e fondazioni per il perseguimento delle finalità istituzionali	USC4
	Semplificazione delle attività di supporto ai Centri	UDG6
	Sistemazione delle posizioni contributive dei dipendenti di ruolo	USC3

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Struttura organizzativa
Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare	Aggiornamento dei dati fondiari riguardanti le aziende dei 10 Centri CREA (2 Centri CREA non hanno aziende)	UDG6
	Sistematizzazione delle principali informazioni riguardanti le aziende	UDG6
	Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare ad uso abitativo	USC4
Incrementare la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione	Semplificazione dei rapporti tra l'Ente e gli stakeholder interni ed esterni	UDG2
Sensibilizzare la cultura delle pari opportunità e dell'equità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo	Aggiornamento del Bilancio di genere del CREA	UDG1
	Rilevare il benessere organizzativo del personale	USC4
Incrementare la formazione per la riqualificazione del personale	Accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale dedicato all'attività di supporto tecnico-amministrativo, funzionale alla presentazione e gestione dei progetti	UDG3
	Incrementare la formazione del personale di ricerca (con priorità per i giovani ricercatori) attraverso l'attivazione di strumenti di mobilità internazionale.	UDG4 e USC1
	Consolidamento delle competenze per il Trasferimento Tecnologico all'interno dei singoli Centri di ricerca tramite i referenti del Network CREA	UDG5
	Attuazione procedure art. 12 bis della legge 218/2016	USC1

Tabella 9: Obiettivi strategici, obiettivi operativi e Strutture organizzative responsabili

L'articolazione complessiva degli obiettivi operativi è riportata negli Allegati 3 (Centri_Ob. op. 2023), 4 (Uffici_Ob. op. 2023) e 5 (Segreterie_Ob. op. 2023) che contengono, per ogni struttura organizzativa, le seguenti informazioni:

- Missione,
- Area prioritaria di intervento,
- Obiettivo strategico,
- Descrizione obiettivo strategico,
- Obiettivo operativo,
- Dimensioni di riferimento per la programmazione, previsti per il PIAO (*solo per gli obiettivi degli Uffici*),
- Attività,
- Ambito (*solo per gli obiettivi dei Centri*),
- 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 2023, 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 2023, 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. Poiché il risultato di alcuni indicatori riferiti al 2022 è ancora in fase di elaborazione al momento della stesura del PIAO, in occasione del monitoraggio, si procederà con un aggiornamento dei target includendo anche i valori rilevati nel 2022.

2.2.3 - Dalla performance organizzativa alla performance complessiva individuale

Come indicato nel SMVP, anche per l'anno 2023, 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, 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 2023 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 2023, a ciascuna Struttura organizzativa.

Obiettivi individuali

Anche per l'anno 2023 è stato considerato, quale obiettivo individuale da assegnare ai dirigenti degli Uffici e ai direttori dei Centri, in quanto referenti del RPCT, le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorruzione 2023-2025).

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 2023 sono previsti, quattro livelli di verifica, come indicato nella tabella 10.

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

Tabella 10 – Livelli di verifica per misure e obblighi di pubblicazione

Competenze e comportamenti

La valutazione delle competenze e dei comportamenti costituisce 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

Introduzione

La predisposizione della presente sottosezione interviene in una fase storica davvero peculiare per la vita civile e amministrativa italiana. A margine della recente esperienza pandemica, che negli ultimi anni ha stravolto molti dei percorsi sistemici in essere presso le PP.AA. - si pensi all'ampio utilizzo dello smart working in tutti i settori lavorativi - sono state introdotte significative riforme (PIAO; PNRR) aventi ricadute anche in termini di pianificazione degli strumenti di programmazione dei presidi di prevenzione della corruzione, come evidenziato nell'ultimo Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Al riguardo, infatti, è stato raccomandato alle Amministrazioni di garantire percorsi coordinati tra i diversi documenti che organizzano la gestione amministrativa e nel loro ambito indirizzare gli interventi anche al fine di un utilizzo oculato delle risorse finanziarie provenienti dal PNRR tenuto conto anche delle deroghe introdotte alla disciplina vigente per rendere più rapida l'azione amministrativa.

Da ciò discende l'importanza di una predisposizione del PIAO coerente in tutti i suoi contenuti, e riguardo le misure di prevenzione della corruzione, di un'azione corretta ed efficace, avulsa da autoreferenzialità.

Altro elemento fondamentale, foriero di trasparenza e maggiore fruibilità delle informazioni, è il carattere snello suggerito dall'ANAC per la programmazione anticorruzione affinché non vi siano duplicazioni di informazioni rispetto alle altre parti del PIAO, eventualmente da richiamarsi con *link* o con allegati al documento principale.

È stata altresì evidenziata la necessità di mantenere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo ed una integrazione delle novità *graduale* come raccomandato anche dalla Sezione Consultiva del Consiglio di Stato⁸.

Tanto premesso, dopo la necessaria analisi del contesto esterno ed interno riguardo le dinamiche che potenzialmente possono influire sulla efficace gestione amministrativa, l'attenzione si è concentrata sull'analisi dei risultati dei monitoraggi e sulla conseguente revisione o conferma delle misure di prevenzione già programmate.

A tale riguardo, come meglio esplicitato in seguito, valutata la risposta degli Uffici e dei Centri ai monitoraggi 2022, sono state individuate le misure per la prevenzione della corruzione provvedendo ad aggiornare e/o integrare gli adempimenti in base alla loro effettività attuativa, evitando di riproporre le misure specifiche a Rischio Molto Alto e Alto che sono risultate ormai recepite. Ciò ha permesso di proporre per il 2023 anche alcune delle misure a rischio medio già progettate nel triennio, con ciò incrementando l'efficienza della strategia di prevenzione dell'Ente.

Inoltre, al fine di dare seguito alle raccomandazioni dell'Autorità sulla necessità di inserire nei piani misure che rafforzano la prevenzione della corruzione riguardo la gestione dei fondi europei e del PNRR, è stata programmata la formazione del personale includendo anche tali specifici temi in considerazione della richiesta di progressività nell'adeguamento agli obiettivi di riforma sul PIAO.

Infine, è stato accolto ed attuato il più possibile il suggerimento di una compilazione razionalizzata della sezione anticorruzione e trasparenza, astenendosi dal sovraccaricare il documento con dati o informazioni ridondanti o già presenti nelle altre sezioni.

Anche alla luce dell'attuale organizzazione delle diverse materie in programmazione refluite nel PIAO e delle richieste modalità di esposizione, si ritiene centrale per la sezione dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza l'enfasi sulle misure generali e specifiche in quanto strumenti di attuazione della strategia gestionale in materia, comprendendo a tale fine anche l'analisi dei risultati dei monitoraggi, vero momento di conoscenza dell'effettività dell'efficacia preventiva.

⁸ 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".

Parte prima - I ruoli a sostegno delle attività di prevenzione

1. I soggetti coinvolti.

La necessità di dare seguito alle indicazioni dell'ANAC rende preferibile enumerare i soggetti coinvolti nell'attività di sensibilizzazione sulla valenza istituzionale della cultura della legalità, anche in base al ruolo da essi rivestito all'interno dell'Ente, rinviando al precedente documento di programmazione 2022-2024 per la descrizione dei rispettivi compiti (<https://www.crea.gov.it/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>); come è possibile evincere dalla consultazione del documento cui si rinvia essi sono:

- Dipendenti
- Organi di indirizzo politico del CREA (Presidente e Consiglio di Amministrazione)
- Organismo Indipendente di Valutazione
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) che con Decreto direttoriale n. 8251 del 02.02.2022 è stato individuato nella persona del Dott. Luigi Giuseppe Barreca con decorrenza in pari data.

2. I Referenti per la prevenzione. Aggiornamento.

Con Delibera n. 111-2022 del 12.11.2022 il Consiglio di Amministrazione del CREA ha approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente, all'esito del quale risulta delineata la struttura amministrativa del CREA che si articola nell'Amministrazione centrale, costituita dalla Direzione Generale con i suoi Uffici, e nei Servizi amministrativi dei Centri di ricerca. La gestione dell'Ente, delineata dallo Statuto del CREA, spetta alla Direzione Generale che si articola in 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.

Ne consegue che sono Referenti del RPCT, oltre i Dirigenti e i Direttori dei Centri, anche i Direttori degli Uffici dirigenziali di livello generale sopra individuati.

3. Interconnessione con i documenti di programmazione vigenti

L'adozione del PIAO 2022-2024 con Delibera del Consiglio di Amministrazione del CREA n. 17-2022 del 16 marzo 2022, seppure intervenuta dopo un periodo di incertezza riguardo le modalità di interconnessione dei contenuti e l'effettività del reciproco peso, ha segnato un punto fermo nell'avvio della riforma all'interno dell'Ente.

L'emanazione del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 ha, inoltre, definito i contenuti necessari del PIAO evidenziando la natura integrata delle informazioni ivi riportate.

Sono risultati così chiariti sia la strutturazione in quattro sezioni del documento, che i contenuti necessari per garantirne l'efficacia.

Nel suindicato PIAO del CREA i contenuti afferenti alla materia della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono stati inseriti, quindi, nella Sottosezione 2.3 denominata "Rischi corruttivi e trasparenza".

L'intervento dei chiarimenti apportati dal menzionato DM, ha esaltato il ruolo rivestito dagli Obiettivi Strategici di Ente quali elementi di raccordo tra attività di prevenzione e gestione.

Al riguardo, sono stati confermati per il 2023 i seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza:

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Indicatore
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	Attuazione delle misure a rischio alto e molto alto previste nel PIAO, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

4. Processo di strutturazione della sezione

In continuità con l'esperienza maturata sulla redazione dei precedenti Piani, sono state seguite e perfezionate le seguenti fasi:

- la pianificazione strategica derivante dalla misurazione e valutazione delle misure poste in essere negli anni precedenti, dal contesto esterno ed interno e dagli interventi normativi;
- la pianificazione operativa che traduce in azioni concrete le politiche strategiche attraverso il confronto e il dialogo continuo con tutte le strutture organizzative dell'ente e con il vertice gestionale. Ed invero, è stato riscontrato un utile strumento di interscambio con i Referenti la realizzazione di Focus dal vivo che, anche attraverso lo scambio di informazioni e fornitura di materiale, hanno avvicinato i destinatari della prevenzione alla sua più efficace attuazione;
- il monitoraggio che ha lo scopo di valutare in corso d'anno lo stato di avanzamento della realizzazione delle misure programmate, per consentire di individuare eventuali aggiustamenti o ulteriori azioni da implementare, a seguito del sempre possibile intervento di fattori endogeni o esogeni;
- la fase di misurazione e valutazione dell'efficacia delle misure che ha consentito l'affinamento degli strumenti di mitigazione nella programmazione dell'intero ciclo.

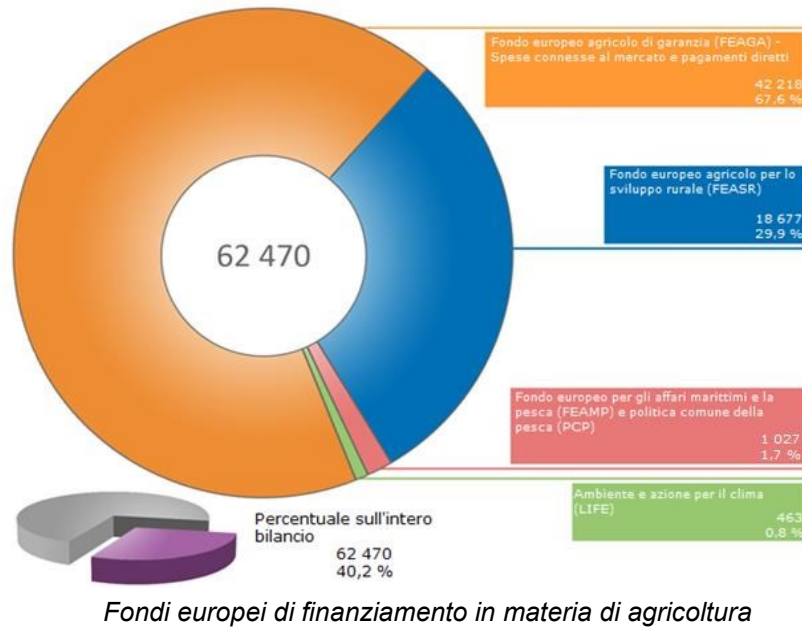
Parte seconda - Analisi del contesto

Questa sezione, necessaria al fine di calibrare le misure di prevenzione, accoglie i dati e le informazioni utili a comprendere più efficacemente le caratteristiche ambientali interne ed esterne all'Ente secondo una visione integrata.

Considerazione preliminare è in ogni caso la portata nazionale e internazionale dell'attività istituzionale del CREA. Infatti, per lo sviluppo delle attività ordinarie di funzionamento e di gestione e per le attività inerenti allo sviluppo scientifico e di ricerca l'Ente si confronta con numerosi interlocutori facenti capo a diversificate istanze espressione della società civile.

1. Il Contesto esterno

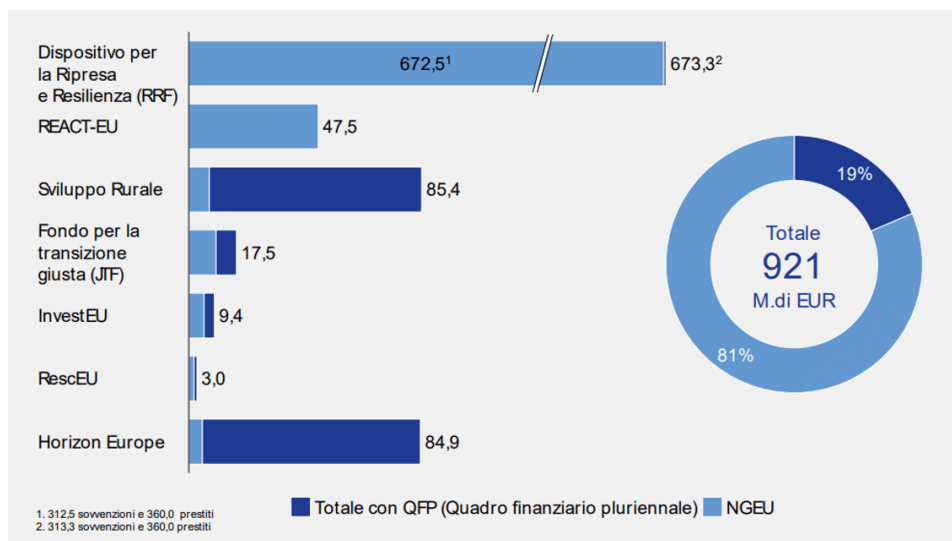
L'analisi del contesto esterno, evidenzia per il settore della ricerca una pluralità di fonti di finanziamento pubblico e privato delle attività; nel caso della ricerca in agricoltura, la molteplicità dei Fondi è riferita soprattutto ai finanziamenti europei, e ciò rappresenta un motivo di particolare attenzione sia per le opportunità che ne scaturiscono che per le modalità di gestione dirette ad una sempre maggiore trasparenza.



Considerando gli interlocutori esterni, nell'attuale congiuntura non si può prescindere dalla circostanza dell'intervenuto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU) con un ingente pacchetto di risorse finanziarie (750 miliardi di euro) costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026.

Come è possibile rilevare dal grafico sotto riportato, nel novero delle risorse destinate dal suindicato programma NGEU rientrano anche i fondi destinati al Programma Horizon per la ricerca e l'innovazione in agricoltura cui il CREA partecipa da anni.

Il Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia (cd. Italia Domani), prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, a cui sono allocate risorse per 191,5 miliardi di euro finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e per ulteriori 30,6 miliardi attraverso il Fondo complementare istituito con il Decreto Legge n.59 del 6 maggio 2021 a valere sullo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei ministri del 15 aprile 2021. Il totale dei fondi previsti ammonta quindi a 222,1 miliardi.



(Fonte: MEF. <https://www.mef.gov.it/focus/Il-Piano-Nazionale-di-Ripresa-e-Resilienza-PNRR/>)

Tra le 6 missioni in cui si sviluppa il PNRR, ben 31,9 miliardi di euro (30,9 miliardi dal Dispositivo RRF e 1 dal Fondo) sono stati stanziati per la quarta missione denominata "Istruzione e Ricerca" con l'obiettivo di rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

Il citato PNRR, articolato oltre che in Missioni anche in Componenti e Linee, si è concretizzato attraverso l'emanazione di Decreti Ministeriali redatti in forma di Bandi Nazionali con finalità attuative del Piano stesso.

Il CREA ha aderito a numerose iniziative avviate a seguito dell'espletamento di tali DM/Bandi tra cui quelli del MUR, attualmente già in fase esecutiva per una assegnazione totale di fondi pari a € 7.606.748,58.

E', infatti, direttamente coinvolto in due CENTRI NAZIONALI:

- "Agritech"
- "NBFC" - *National Biodiversity Future Center*".

Inoltre, nell'ambito dell' "Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di ecosistemi dell'innovazione, costruzione di leader territoriali di R&S – Ecosistemi dell'Innovazione – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all'impresa – Investimento 1.5, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU", il CREA è direttamente coinvolto quale Socio fondatore in due ECOSISTEMI:

1. SAMOTHRACE - Con un proprio Centro che partecipa quale socio fondatore affiliato allo Spoke 1 (€ 228.250,00);
2. TECH4YOU - Con altro Centro che partecipa quale socio fondatore affiliato allo Spoke 3 (€ 570.931,00).

Infine, nell'ambito dei PARTENARIATI ESTESI di cui al Decreto n. 341 pubblicato il 15 marzo 2022 dal Ministero dell'Università e della Ricerca per le proposte di intervento finalizzate alla creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 2 "Dalla ricerca all'impresa" – Investimento 1.3, il CREA è direttamente coinvolto quale affiliato a 3 Spoke (Spoke 4, 5 e 7) del Partenariato Coordinato dall'Università di Parma (€ 1.120.000,00).

2. Il Contesto interno.

L'attuale strutturazione amministrativa dell'Ente, articolata in Amministrazione centrale composta di 12 uffici dirigenziali e in una struttura territoriale che consta di 12 Centri di ricerca, presenta un notevole patrimonio di risorse umane distribuito nelle aree professionali e nelle strutture organizzative illustrate nella sottosezione del presente PIAO 2023-2025 riguardante il Piano Triennale di fabbisogno del personale, a cui si rinvia.

Nel citato documento di programmazione sono anche individuati i flussi assunzionali previsti per il prossimo triennio e i relativi costi.

Ad un andamento fluido e sostanzialmente rispondente alle esigenze dell'Ente delle politiche assunzionali, ha corrisposto la stabilità della struttura organizzativa centrale che ha permesso in questi anni di mantenere ferma la mappatura dei processi aggiornata nel 2020.

Sulle risultanze di tale mappatura si è basata l'Analisi del rischio condotta dal RPCT tenuto conto dei nuovi parametri introdotti dall'ANAC nel PNA 2019 che prevedono un approccio di tipo qualitativo teso ad evidenziare le motivazioni della valutazione e garantire la massima trasparenza in luogo di quello quantitativo (esame dell'esposizione al rischio in termini numerici utilizzando analisi statistiche o matematiche).

In continuità con la nuova impostazione si è mantenuto il dialogo con i Referenti ai fini della partecipazione attiva alla individuazione delle Attività a rischio, e dei Fattori abilitanti che sono stati denominati, per continuità con i precedenti Piani, Eventi Rischiosi ossia i fattori di contesto che potrebbero agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e, infine, sono state condivise le Misure indicanti tutti quegli elementi normativi e/o regolamentari, procedurali etc. che, alla luce dei Fattori Abilitanti individuati, sono ritenuti utili ad eliminare i rischi di corruzione.

Si è trattato di un processo di costruzione impegnativo per la quantità di passaggi procedurali attivati ma anche necessario e veritiero in quanto si è avuta la possibilità di esaminare ogni aspetto dell'attività degli uffici e della ricaduta di questa sulla gestione amministrativa effettiva dei Centri.

Fa parte di questo processo costruttivo anche l'attenzione rivolta alla **formazione** per l'approfondimento delle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza con particolare riferimento ad alcuni sottoprocessi a rischio.

2.1. Gestione del rischio

Il ciclo di gestione del rischio è confermato in tutte le sue fasi (valutazione-identificazione, analisi, ponderazione) e modalità di prevenzione, attesa l'opportunità di mantenere inalterata la strutturazione della programmazione effettuata precedentemente in quanto finalizzata alla effettiva e soddisfacente riduzione dell'incidenza degli eventi rischiosi sulle attività di Uffici e Centri.

I monitoraggi effettuati (cfr. § 2.3 della presente Parte Seconda) hanno rilevato, infatti, una sempre maggiore attenzione agli adempimenti di prevenzione e ciò ha reso possibile orientare la programmazione per il 2023 verso:

- Misure generali;
- Misure specifiche a Rischio Alto e Molto Alto residuali rispetto al corpus individuato lo scorso anno: sono state infatti programmate quelle misure per le quali all'esito dei monitoraggi si è ritenuto, di concerto con i Referenti degli Uffici, di procedere ad una rimodulazione;
- Misure specifiche a Rischio medio, soltanto per alcuni sottoprocessi.

2.2 Rischio e attività di ricerca nell'ambito del PNRR: Formazione specifica.

Un discorso particolare è stato fatto invece per le attività di ricerca attinenti alle materie previste nel PNRR, che, come visto, impegna i Centri di ricerca e alcuni uffici amministrativi aventi per lo più funzioni di coordinamento nella presentazione o partecipazione a progetti di ricerca.

Al riguardo, premesso che tale gestione presenta regole proprie di derivazione europea che costituiscono una novità sia per le modalità di svolgimento delle procedure, che per quanto riguarda l'amministrazione delle risorse e la loro rendicontazione; considerato, altresì, la durata pluriennale dei progetti e la necessità di attivare procedure amministrative complesse e nuove; sentito il responsabile dell'ufficio che coordina tali progetti, si è ritenuto di procedere nell'ambito delle "Attività tecnico-amministrative relative ai progetti", a rischio medio, inserendo la seguente misura: *"Proposta maggiore formazione in materia di presentazione dei progetti con particolare riferimento alle attività di IV missione del PNRR"* (cfr. §2 Parte Terza - Misure di Prevenzione Specifiche).

2.3 Esito dei monitoraggi e aggiornamento analisi del rischio per il 2023-2025

Ferma restando la congruità della surrichiamata analisi del rischio - anche riguardo l'attività di ponderazione - alla situazione attualmente in essere nell'Ente, ai fini dell'aggiornamento delle misure si è tenuto conto di alcuni fattori emersi dalle verifiche effettuate nel corso dell'anno.

Le attività di monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate costituiscono, infatti, il vero strumento di verifica degli obiettivi anticorruzione, in quanto permettono di evidenziare cosa l'amministrazione sia concretamente in grado di attuare, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi ed eventualmente quali correttivi apportare per aumentare l'efficacia dell'azione. Con note n. 51940, n. 51931, n. 51927 del 27.05.2022 e n. 92298, n. 92289, n. 92351 dell'11.10.2022 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 2022 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 l'applicazione delle misure fornendo ove necessarie ulteriori indicazioni. Con il secondo monitoraggio, invece, si è focalizzata l'attenzione in particolar modo sulle misure specifiche che all'esito del primo venivano indicate come non attuate e ciò anche al fine di individuare le eventuali azioni correttive necessarie.

Gli esiti dei monitoraggi hanno costituito la base di partenza per la programmazione delle misure per il triennio 2023-2025.

Da una lettura comparativa con i monitoraggi delle passate annualità si è evinta, comunque, una maggiore consapevolezza di tutta l'attività di prevenzione della corruzione svolta dal CREA.

2.4 Fabbisogno formativo anno 2023

Sulla base di quanto previsto in merito al fabbisogno formativo per l'anno 2022 l'Ufficio Trasparenza e anticorruzione con nota prot. n. 38891 del 22.04.2022 ha provveduto a richiedere al competente Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali l'attivazione sia di un intervento formativo in materia di procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili che in materia negoziale con particolare riguardo ad alcuni argomenti quali:

- conflitto di interessi negli appalti pubblici;
- protocolli di legalità/patti di integrità negli appalti pubblici;
- procedure d'urgenza negli appalti pubblici (estrema urgenza e somma urgenza);
- principi in materia di trasparenza (art. 29 del D.lgs. n. 50/2016).

Con nota prot. n. 68704 del 17.07.2022 l'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali ha comunicato l'organizzazione e l'attivazione dei corsi specifici su riportati che si sono svolti nel mese di novembre.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2022 (maggio e ottobre) l'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione, nell'ambito dell'obiettivo di incrementare il patrimonio informativo sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione ha organizzato focus informativi sui predetti temi ed in particolare sul PIAO del CREA 2022-2024, sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza*, e sull'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013 riguardante gli obblighi di pubblicazione dei consulenti e collaboratori.

In merito al fabbisogno formativo per l'anno 2023 si evidenzia che lo stesso Consiglio di Stato, nel citato parere sullo schema di d.P.R. relativo al PIAO (parere Sezione Atti normativi n. 506/2022), ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come la formazione. Ciò anche al fine di "limitare all'essenziale il lavoro *verso l'interno* e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili *verso l'esterno*, migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche".

Per quanto sopra si ritiene di programmare per l'anno 2023 i seguenti interventi formativi previsti, tra l'altro, anche come misure specifiche di prevenzione della corruzione:

- formazione del personale addetto al sottoprocesso "*Sistemazione e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti*";
- formazione in materia di presentazione dei progetti con particolare riferimento alle attività di IV missione del PNRR. In merito alla previsione di tale intervento formativo come misura specifica si rimanda a quanto indicato in relazione alla scheda "UDG3-Centri" nel successivo paragrafo 2. *Misure di prevenzione specifiche*.

Parte terza - Misure di prevenzione

Come detto i riscontri avuti in sede di monitoraggio suggeriscono di mantenere, pur con i necessari aggiornamenti che l'esperienza gestionale del 2022 determina, la strategia preventiva riportata nel precedente Piano.

1. Misure di prevenzione generali

1.1 Trasparenza

Si rinvia a quanto indicato nella Parte **Quarta - Trasparenza** del presente documento.

1.2 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-simili per la presentazione delle dichiarazioni aggiornati. In relazione a tale misura si evidenzia che con Decreto del Direttore Generale n. 489 del 11/09/2020 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.

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Inconferibilità e incompatibilità	Aggiornamento disciplina su inconferibilità e incompatibilità (D. Lgs. n. 39/2013. Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016)	RPCT	Attuata

1.3 Codice di comportamento - Conflitto di interessi: obbligo di comunicazione e di astensione

Nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022-2024 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) e l'aggiornamento della disciplina relativa al conflitto di interessi contenuta nel predetto Codice.

La bozza di aggiornamento del predetto Codice, predisposta dall'UPD e dal Gruppo di lavoro all'uopo nominato, è stata, nel corso del 2022, oggetto di interscambi con il RPCT.

Con comunicazione del 14.10.2022 l'UPD ha concordato con il RPCT di attendere la data di emanazione dell'aggiornamento del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (cd. Codice generale) al fine di definire la correlata normativa interna sulla base delle specifiche indicazioni che saranno ivi indicate; ciò in quanto l'art. 4 del decreto-legge n. 36/2022, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" convertito dalla legge n. 79/2022, prevede l'aggiornamento del sopracitato D.P.R. n. 62/2013 entro il 31 dicembre 2022.

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	2023
Conflitto di interessi: obbligo di comunicazione e di astensione	Aggiornamento della disciplina all'interno del Codice di comportamento dei dipendenti del CREA	UPD e RPCT	2023

1.4 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'articolo 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 impone il divieto per coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti contro la pubblica amministrazione"):

- di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Con nota prot. 97727 del 18/12/2020 (<https://www.crea.gov.it/circolari-in-materia-di-anticorruzione-e-trasparenza>) il RPCT ha fornito indicazioni che hanno sostituito integralmente quelle date con la circolare n. 1/2016.

Al fine di un monitoraggio maggiormente efficace, la misura, per il 2023, è stata programmata come segue:

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile e 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 USC CENTRI	2023

	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	2023
--	--	--------------------	-------------

1.5 Autorizzazione Incarichi extra-istituzionali

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.

Al fine di un monitoraggio maggiormente efficace, la misura, per il 2023, è stata programmata come segue:

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Autorizzazioni e 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	2023

1.6 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. Al fine di un monitoraggio maggiormente efficace, la misura, per il 2023, è stata programmata come segue:

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	2023
	Inserimento nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti a tempo determinato della clausola relativa al divieto di pantouflage	CENTRI	2023
	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	2023
	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	2023
	Inserimento della formula relativa al divieto di pantouflage 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	2023

1.7 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'ex Ufficio Gare e contratti ha, in seguito alla ratifica del predetto Decreto da parte del CdA, trasmesso il predetto 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. Dal monitoraggio risulta che il predetto inserimento viene effettuato sia dall'Ufficio USC5 che dai Centri.

1.8 Rotazione del personale

La "rotazione del personale" costituisce una misura di prevenzione della corruzione che può avere un particolare rilievo nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione.

Nel PTPCT 2020-2022 veniva riconfermata dalla Direzione Generale la disciplina sull'istituto della rotazione del personale introdotta organicamente presso l'Ente con il PTPCT 2017-2019 e aggiornata sulla base delle Deliberazioni dell'ANAC nel frattempo intervenute, che fa riferimento ai tempi massimi di permanenza presso gli uffici.

Nel PTPCT 2021-2023 veniva riportato quanto segue "si prende atto che le intervenute riorganizzazioni dell'Amministrazione centrale hanno realizzato una rotazione di fatto per molti uffici e laddove sono prevalse motivazioni di opportunità nel dare continuità alla direzione degli uffici da parte di dirigenti, sono stati applicati internamente gli istituti alternativi alla rotazione, quali la modalità

di lavoro in team oppure la segregazione delle funzioni ossia la scomposizione delle attività e connesso coinvolgimento di più soggetti. L'attuazione di tali modalità organizzative, alternative alla rotazione, all'interno degli uffici risultano rilevate in sede di Monitoraggio periodico."

Nel PIAO 2022-2024 veniva prevista, per il 2023, la redazione di un documento esplicativo delle regole e modalità attuative dell'istituto.

Misura di Prevenzione Generale	Modalità di attuazione	Responsabile per l'adozione della misura	Stato di attuazione
Rotazione del personale	Redazione di un documento esplicativo delle regole e modalità attuative dell'istituto	RPCT	2023

1.9 Whistleblowing

Con la delibera numero 469 del 9 giugno 2021 l'ANAC ha adottato le Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing). Nel corso del 2022 il RPCT in applicazione del PIAO del CREA 2022-2024 ha effettuato e trasmesso alla Direzione generale (comunicazione del 5.10.2022) un'analisi degli strumenti di esercizio e tutela dell'istituto del Whistleblowing, alla luce della normativa e delle indicazioni vigenti in materia ai fini dell'eventuale aggiornamento dell'Atto organizzativo interno per la regolamentazione e il trattamento delle segnalazioni di condotte illecite allegato al PTPCT 2020-2022 (<https://www.crea.gov.it/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>). A conclusione della predetta analisi è risultato che *"sembra maggiormente rispondere alle attuali esigenze del CREA il mantenimento della vigente procedura di segnalazione, da aggiornarsi sulla base delle novità eventualmente intervenute, considerato che, come visto, coniuga l'esigenza di facilità nella gestione delle pratiche sia per il segnalante che per il RPCT, con quella di riservatezza (indirizzo di posta riservato, protocollo riservato)"*.

1.10 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 2022 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.

2. Misure di prevenzione specifiche

All'esito del monitoraggio⁹ delle misure specifiche, effettuato con le già citate note, si sono resi opportuni alcuni aggiornamenti, condivisi con i competenti Uffici dell'AC, riguardanti le schede contenenti le ipotesi dei rischi e delle misure degli Uffici e dei Centri (Allegato 6 del PIAO 2022-2024).

In particolare, sono state apportate le seguenti modifiche e rimodulazioni con riferimento alle misure specifiche indicate nelle su citate schede e relative ai sottoprocessi a rischio "Molto Alto" e "Alto":

- **scheda UDG7-Centri:** la misura "Incremento del ricorso all'Avvocatura" è stata rimodulata come segue: *"Applicazione Codice di comportamento dell'Ente (art. 6 e 7)";*
- **scheda UDG8-Centri:** la misura dell'Ufficio "Redazione da parte del Direttore dell'esecuzione (ove nominato) di processo verbale relativo alla contestazione in presenza anche del RUP (non solo trasmissione)" è stata rimodulata come segue: *"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";* la misura dell'Ufficio "Aggiornamento dei documenti interni per la gestione del protocollo informatico" è stata rimodulata come segue: *"Aggiornamento e/o redazione di documenti interni relativi alla gestione del protocollo informatico dell'Ente";* la misura dei Centri "Comunicazione preventiva all'acquisto della tipologia di bene o servizio informatico del Centro al fine della verifica da parte del referente informatico di Centro sulla coerenza con le infrastrutture in uso presso l'Ente (Centri)" è stata rimodulata come segue: *"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";*
- **scheda USC4-Centri:** le misure dell'Ufficio "Acquisizione e valutazione della relazione e della rendicontazione delle attività di gestione delle procedure effettuate dai Centri", "Predisposizione della relazione e della rendicontazione della attività di gestione per ogni singola procedura seguita dall'Ufficio" e "Formazione" sono state così rimodulate: *"Acquisizione della relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate dai Centri", "Relazione sulle attività di gestione delle procedure seguite dall'Ufficio"*. Per i Centri, invece, le misure "Predisposizione della relazione e della rendicontazione delle attività di gestione delle procedure effettuate e trasmissione all'ufficio USC4" e "Partecipazione alla formazione" sono state rimodulate come segue: *"Relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate e trasmissione all'Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC4)".* Inoltre anche le seguenti misure "Aumento della pubblicità delle procedure", "Rotazione del personale coinvolto nelle procedure", "Predisposizione di relazione per ogni singola procedura gestita dall'Ufficio/Centro e acquisizione al fascicolo" e "Formazione" in capo all'Ufficio e ai Centri sono state rimodulate come segue: *"Eventuali direttive su casi specifici riguardo le procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili",* per l'Ufficio USC4, e *"Applicazione delle direttive sulle procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili",* per i Centri.

Con riferimento ai sottoprocessi "Gestione dell'inventario dei beni mobili dell'Amministrazione Centrale" e "Gestione dell'inventario dei beni mobili del Centro" si è proceduto, inoltre, a rivalutare il rischio portandolo da "Alto" a "Basso". Ciò in conseguenza della vigenza di un apposito Regolamento dei beni mobili e della sussistenza di una procedura informatizzata di registrazione di beni mobili dell'Ente. Alla luce di quanto detto le misure dell'Ufficio, "Acquisizione da parte del Dirigente dell'Ufficio di relazione annuale sulla gestione dell'inventario" e "Formazione", e le relative misure dei Centri, "Acquisizione da parte del

⁹Al riguardo si riporta quanto indicato dall'ANAC nel PNA 2022: "Un monitoraggio effettivo consente di accertarsi dell'attuazione delle misure programmate e di tracciare i casi in cui le misure, pur se attuate, in realtà sono perfetibili e possono essere rese più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti.

Grazie ad un buon monitoraggio si può pervenire anche ad un'effettiva riduzione di misure di prevenzione per valorizzare solo quelle strettamente necessarie, evitando al contempo di introdurne di nuove senza aver prima verificato l'adeguatezza di quelle già previste".

Direttore del Centro di relazione annuale sulla gestione dell'Inventario" e "Partecipazione alla formazione", sono state rimodulate come segue: *"Applicazione della normativa vigente, del Regolamento dei beni mobili dell'Ente e della procedura informatizzata"*. Si rappresenta, inoltre, che nel corso del 2021 la misura della formazione riguardante l'inventario dei beni mobili è stata attuata;

- **scheda USC5-Uffici-Centri:** in relazione alla misura dei Centri "Utilizzo della piattaforma "acquistinretepa" per i beni presenti in convenzioni, accordi quadro e mercato elettronico o della piattaforma telematica in uso presso il CREA, per assicurare massima trasparenza nelle acquisizioni" indicata per il sottoprocesso "Acquisto di lavori, servizi, forniture di importo inferiore 5.000 euro" l'Ufficio USC5 ha rappresentato (comunicazione del 17.11.2022) quanto segue: *"L'intento - che a posteriori sarebbe stato in effetti opportuno specificare meglio nella formulazione - era di raccomandare l'uso del MEPA o altra piattaforma telematica ma solo laddove possibile e cioè ove non costituisse un aggravio procedimentale; quindi come strumento solo facoltativo nei termini indicati nella comunicazione sottostante; in caso contrario diventa un aggravio non in linea con la speditezza e semplificazione dettati dalla norma e non proporzionato al rischio. Pertanto, si ritiene debba essere espunta poiché eccessiva anche in relazione agli eventi rischiosi sottesi"*. Per la predetta motivazione, dunque, la misura non è più ricompresa nella relativa scheda contenente le ipotesi dei rischi e delle misure.

L'aggiornamento delle citate schede, contenenti le ipotesi dei rischi e delle misure degli Uffici e dei Centri, ha riguardato inoltre anche alcune misure indicate per i sottoprocessi a rischio "Medio" e in particolare:

- **scheda USC2-Uffici-Centri:** si è proceduto solo ad un aggiornamento formale dei riferimenti al Regolamento di amministrazione e contabilità approvato con Decreto CS n. 72 del 10.06.2020 contenuti nelle misure; ciò in quanto il predetto Regolamento è stato superato dal nuovo adottato con Delibera del CdA 112/2022;
- **scheda UDG3-Centri:** l'Ufficio, con e-mail del 20.06.2022 e del 24.11.2022 ha comunicato l'attuazione delle misure specifiche riportate nell'allegato 6 del PIAO 2022-2024, a cui si rinvia, e riguardanti i seguenti sottoprocessi a rischio Medio:
 - a) *supporto di secondo livello alla presentazione, sia da parte dell'AC che dei Centri di ricerca, dei progetti in risposta a procedure non competitive nazionali ed internazionali;*
 - b) *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;*
 - c) *supporto di secondo livello alla gestione amministrativa e rendicontazione dei progetti dei Centri di ricerca, avvalendosi di strumenti formali di Project Management.*

Attesa l'importanza, come evidenziato da ANAC, dell'analisi del rischio e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR e tenuto conto del fatto che il CREA partecipa alle iniziative di Ricerca e Innovazione finanziate nell'ambito del predetto piano, si è ritenuto di rimodulare la misura della formazione prevedendo quella con particolare riferimento alle attività di IV missione del PNRR. Ciò con riferimento al seguente sottoprocesso:

- 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.

Con riferimento invece al sottoprocesso "Gestione amministrativa e rendicontazione dei progetti dell'Amministrazione Centrale, avvalendosi di strumenti formali di Project Management" l'Ufficio ha comunicato quanto segue: *"Trattandosi di un'attività in esaurimento non è stata effettuata la rotazione del personale né proposta maggiore formazione specifica"*. Per tale motivazione il sottoprocesso non è più ricompreso nella relativa scheda contenente le ipotesi dei rischi e delle misure.

Infine, in relazione alla misura della "Rotazione dei centri di ricerca periodica (almeno triennale) seguiti dal personale dell'ufficio" prevista per i sottoprocessi su riportati alle lettere a), b) e c) è stata accolta la proposta formulata con la citata e-mail del 24.11.2022 di incrementare il periodo di rotazione periodica del personale adibito ai relativi sottoprocessi da tre a cinque anni "in

considerazione dell'effettivo livello di rischio e dell'esigenza di assicurare una efficace azione amministrativa di supporto".

In conseguenza delle su riportate modifiche e rimodulazioni le schede contenenti le ipotesi dei rischi e delle misure degli Uffici e dei Centri vengono allegare al presente Piano con i relativi aggiornamenti (**Allegato 6**). 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'Amministrazione Centrale dell'Ente conseguente all'adozione, nel corso del 2022, del nuovo Statuto e dei nuovi Regolamenti di organizzazione e funzionamento e di amministrazione e contabilità del CREA.

Le suindicate misure rimodulate, connesse ai sottoprocessi a rischio Molto Alto e Alto, sono state programmate per il 2023.

Tra le misure indicate come adottate si precisa che sono state inserite oltre a quelle per le quali, nel caso dei Centri, si è riscontrata la prevalenza di risposte positive anche quelle per le quali è stata fornita risposta negativa in quanto non si sono verificate nel corso del 2022 le condizioni per l'applicazione della misura.

Considerato, pertanto, che sulla base dei monitoraggi e delle verifiche effettuate si è ritenuto di trattare per il 2023 il livello di rischio Molto alto e Alto, con riferimento ai sottoprocessi per i quali le misure sono state rimodulate o riprogrammate, e il livello di rischio Medio, solo con riferimento ad alcuni sottoprocessi, si indica la seguente programmazione dell'attuazione delle Misure Specifiche:

- livello di rischio Molto Alto e Alto e Medio entro il 2023 (sottoprocessi a rischio e correlate misure come riportati nelle tabelle seguenti);
- livello di rischio Medio entro il 2024 (sottoprocessi e correlate misure non riportati nelle tabelle seguenti ma indicate nell'**Allegato 6**);
- livello di rischio Basso entro il 2025.

Di seguito si riportano le tabelle contenenti **la programmazione** per l'anno 2023 delle misure specifiche legate ai sottoprocessi a rischio Molto Alto e Alto e a rischio Medio. Con riferimento al livello di rischio Molto Alto e Alto le tabelle contengono anche lo stato di attuazione delle misure specifiche che erano state programmate per il 2022.

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

MISURE SPECIFICHE UFFICI: STATO DI ATTUAZIONE 2022 E PROGRAMMAZIONE 2023 (RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO)					
UFFICIO	PROCESSO	SOTTOPROCESSO UFFICI	MISURE	STATO DI ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE 2023
UDG2	Whistleblowing	Gestione delle segnalazioni di condotte illecite	Analisi della normativa e delle indicazioni vigenti in tema di Whistleblowing ai fini dell'aggiornamento dell'atto organizzativo interno (UDG2)	Adottata (UDG2)	
UDG5	Gestione titoli di proprietà individuale	Supporto tecnico-amministrativo nella redazione dei contratti di cessione e concessione dei titoli di proprietà intellettuale e nella gestione economica dei contratti da parte dei centri	Proposta di Regolamento interno per la valorizzazione della proprietà intellettuale tramite contratti attivi	Adottata (UDG5) L'Ufficio ha precisato quanto segue: "A fronte della proposta di Regolamento inviata dall'Ufficio UDG5 prot. n. 122442 del 29/12/2021, il DG ha emanato il decreto n. 24805 del 18/3/2022 avente ad oggetto "Disposizioni per la valorizzazione dei risultati delle ricerche", che ne accoglie i contenuti".	
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	Incremento del ricorso all'Avvocatura	Rimodulata	Applicazione Codice di comportamento dell'Ente (art. 6 e 7)
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 Direttore dell'esecuzione (ove nominato) di processo verbale relativo alla contestazione in presenza anche del RUP (non solo trasmissione)	Rimodulata	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.

	Gestione dei flussi documentali	Gestione del protocollo informatico generale dell'Ente	Aggiornamento dei documenti interni per la gestione del protocollo informatico	Rimodulata	Aggiornamento e/o redazione di documenti interni relativi alla gestione del protocollo informatico dell'Ente
USC1	Gestione delle attività formative	Gestione albo docenti esterni e albo docenti interni all'Ente	Revisione del Regolamento in funzione della iscrizione on line dei candidati	Adottata	
	Gestione dell'istruttoria per l'attivazione di strumenti formativi	Supporto alla Direzione Generale per il conferimento di borse per soggiorni di studio (stage) all'estero	Acquisizione e valutazione delle dichiarazioni e controlli a campione	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 e valutazione della relazione e della rendicontazione delle attività di gestione delle procedure effettuate dai Centri Predisposizione della relazione e della rendicontazione della attività di gestione per ogni singola procedura seguita dall'Ufficio Formazione	Rimodulate	Acquisizione della relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate dai Centri Relazione sulle attività di gestione delle procedure seguite dall'Ufficio

USC4	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare del CREA	Gestione delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente	<p>Aumento della pubblicità delle procedure</p> <p>Rotazione del personale coinvolto nelle procedure</p> <p>Predisposizione di relazione per ogni singola procedura gestita dall'Ufficio e acquisizione al fascicolo</p> <p>Formazione</p>	Rimodulate	Eventuali direttive su casi specifici riguardo le procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili
------	---	---	--	------------	---

MISURE SPECIFICHE UFFICIO USC5 (Area contratti pubblici): STATO DI ATTUAZIONE (RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO)			
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	STATO DI ATTUAZIONE
Progettazione e Individuazione delle procedure di acquisizione della stazione appaltante	Progettazione e Individuazione delle procedure di acquisizione, in conformità alla normativa vigente, di competenza dell'Ufficio e supporto giuridico-amministrativo ai RUP (per i Centri solo sopra soglia) per l'individuazione delle procedure di acquisizione.	Eventuale aggiornamento del Regolamento interno dell'Ente concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie in caso di nuovi interventi normativi;	Adottata
Acquisto di lavori, servizi e forniture	Acquisto di servizi di importo inferiore 5.000,00 euro, nell'ambito di competenza dell'Ufficio, e supporto giuridico-amministrativo ai RUP dell'AC per l'Acquisto di lavori, servizi, forniture di importo inferiore 5.000,00 euro	Eventuale aggiornamento del Regolamento interno dell'Ente concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie in caso di nuovi interventi normativi;	Adottata

	<p>Acquisto di servizi con un importo pari o superiore a 5.000,00 e inferiore a 75.000,00, euro e Supporto giuridico-amministrativo ai RUP dell'AC per Acquisto di servizi e forniture con un importo pari o superiore a 5.000,00 e inferiore a 75.000,00 euro e acquisto di lavori con un importo pari o superiore a 5.000,00 e inferiore a 150.000,00 euro.</p>	<p>Eventuale aggiornamento del Regolamento interno dell'Ente concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie in caso di nuovi interventi normativi;</p>	<p>Adottata</p>
	<p>Acquisto di servizi con un importo pari o superiore a 75.000 euro e fino a soglia comunitaria e Supporto giuridico-amministrativo ai RUP dell'AC per Acquisto di servizi e forniture con un importo pari o superiore a 75.000 e fino a soglia comunitaria e acquisto di lavori con un importo pari o superiore a 150.000 e fino alla soglia comunitaria</p>	<p>Eventuale aggiornamento del Regolamento interno dell'Ente concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie in caso di nuovi interventi normativi;</p>	<p>Adottata</p>
<p>Esecuzione dei contratti di lavori servizi e forniture</p>	<p>Gestione dell'esecuzione dei contratti di competenza del RUP e DEC dell'Ufficio</p>	<p>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.</p>	<p>Adottata</p>
		<p>Applicazione da parte del RUP delle misure consequenziali ad eventuali inadempimenti o irregolarità</p>	<p>Adottata</p>

MISURE SPECIFICHE UFFICI (Area contratti pubblici): STATO DI ATTUAZIONE (RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO)			
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	STATO DI ATTUAZIONE
Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi per importi pari o superiori a 40.000 euro	Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza di ciascun Ufficio	Ricognizione dei fabbisogni con cadenza almeno annuale per importi infra euro 40.000,00 e programmazione acquisti di importo pari o superiore a euro 40.000,00, ad opera dei responsabili dei centri di costo, secondo le modalità indicate nel Regolamento (e in apposita circolare).	Adottata
		Predisposizione con cadenza almeno annuale di un elenco contenente le scadenze dei contratti in essere, di competenza dell'Ufficio, relativi a servizi e forniture	Adottata
Acquisto di lavori, servizi e forniture	Acquisto di lavori, servizi, forniture di importo inferiore 5.000,00 euro	Applicazione della normativa vigente in materia di affidamenti e del Regolamento concernente l'acquisto di forniture servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie con particolare riferimento alla predisposizione della documentazione necessaria ai fini dell'avvio della procedura e della completezza istruttoria	Adottata
	Acquisto di servizi e forniture con un importo pari o superiore 5.000,00 e inferiore a 75.000,00, euro e acquisto di lavori con un importo pari o superiore 5.000,00 e inferiore a 150.000,00	Applicazione della normativa vigente in materia di affidamenti e del Regolamento concernente l'acquisto di forniture servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie con particolare riferimento alla predisposizione della documentazione necessaria ai fini dell'avvio della procedura e della completezza istruttoria	Adottata
	Acquisto di servizi e forniture con un importo pari o superiore a 75.000 euro e fino a soglia comunitaria e acquisto di lavori con un importo pari o superiore a 150.000 euro e fino alla soglia comunitaria nonché superiori alle predette soglie	Applicazione della normativa vigente in materia di affidamenti e del Regolamento concernente l'acquisto di forniture servizi e lavori di importo inferiore alle soglie comunitarie con particolare riferimento alla predisposizione della documentazione necessaria ai fini dell'avvio della procedura e della completezza istruttoria	Adottata

Esecuzione dei contratti di lavori servizi e forniture	Gestione dell'esecuzione dei contratti di competenza dei RUP e DEC di ciascun Ufficio	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
		Applicazione da parte del RUP delle misure consequenziali ad eventuali inadempimenti o irregolarità.	Adottata
		Incontri periodici tra RUP e DEC (almeno 1) da documentare	Adottata

**MISURE SPECIFICHE CENTRI: STATO DI ATTUAZIONE E PROGRAMMAZIONE 2023
(RISCHIO MOLTO ALTO E ALTO)**

PROCESSO	SOTTOPROCESSO	MISURE	STATO DI ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE 2023
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	Comunicazione preventiva all'acquisto della tipologia di bene o servizio informatico del Centro al fine della verifica da parte del referente informatico di Centro sulla coerenza con le infrastrutture in uso presso l'Ente (Centri)	Rimodulata	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
Trattamento giuridico del personale in servizio	Monitoraggio e controllo delle presenze e delle assenze del personale e relativi adempimenti normativi	Verifica periodica a campione del LOG di Juppiter al fine di verificare la presenza di modifiche non autorizzate	Adottata	

Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare del CREA	Trasmissione delle proposte di acquisizioni o di dismissioni di beni immobili	Definizione nella proposta dei fattori oggettivi di fabbisogno	Adottata	
	Gestione locale su delega delle procedure di alienazione e di acquisto dei beni immobili dell'Ente	Aumento della pubblicità delle procedure Rotazione del personale coinvolto nelle procedure Predisposizione di relazione per ogni singola procedura gestita dal Centro e acquisizione al fascicolo Partecipazione alla formazione	Rimodulate	Applicazione delle direttive sulle procedure di alienazione e di acquisto di beni immobili
	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	Predisposizione della relazione e della rendicontazione delle attività di gestione delle procedure effettuate e trasmissione all'ufficio USC4 Partecipazione alla formazione	Rimodulate	Relazione sulle attività di gestione delle procedure effettuate e trasmissione all'Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare (USC4)
Gestione beni mobili del CREA	Gestione dell'inventario dei beni mobili del Centro	Acquisizione da parte del Direttore del Centro di relazione annuale sulla gestione dell'Inventario	Applicazione della normativa vigente, del Regolamento dei beni mobili dell'Ente e della procedura informatizzata (La misura è stata così rimodulata sia	

			per l'Ufficio che per i Centri in quanto il livello di rischio è stato portato a BASSO)	
Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi per importi pari o superiori a 40.000 euro	Definizione dei fabbisogni per gli approvvigionamenti di competenza del Centro	Ricognizione dei fabbisogni con cadenza almeno annuale per importi infra euro 40.000,00 e programmazione acquisti di importo pari o superiore a euro 40.000,00, ad opera dei responsabili dei centri di costo, secondo le modalità indicate nel Regolamento (e in apposita circolare).	Adottata	
		Predisposizione con cadenza almeno annuale di un elenco contenente le scadenze dei contratti in essere riguardanti i servizi generali di funzionamento di competenza del Centro.	Adottata	
Acquisto di lavori, servizi e forniture	Acquisto di lavori, servizi, forniture di importo inferiore 5.000,00 euro	Utilizzo della piattaforma "acquistinretepa" per i beni presenti in convenzioni, accordi quadro e mercato elettronico o della piattaforma telematica in uso presso il CREA, per assicurare massima trasparenza nelle acquisizioni.	Misura espunta come da comunicazione del 17/11/2022 dell'Ufficio USC5	
	Affidamento nei casi di somma urgenza	Controlli a campione sulla sussistenza dei presupposti di cui all'art. 163 del D.Lgs. 50/16	Adottata	
Obblighi di pubblicità ai fini della tracciabilità, trasparenza e	Obblighi di pubblicità ai fini della tracciabilità, trasparenza e coerenza procedurale	Controllo annuale a campione sugli atti pubblicati ai sensi dell'art. 29 D.lgs. 50/16 relativi alle procedure di affidamento ad opera dei Responsabili	Adottata	

coerenza procedurale		dei Centri, per le procedure di rispettiva competenza		
Esecuzione dei contratti di lavori servizi e forniture	Gestione dell'esecuzione dei contratti di competenza del Centro	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	
		Applicazione da parte del RUP delle misure conseguenziali ad eventuali inadempimenti o irregolarità.	Adottata	
		Incontri periodici tra RUP e DEC (almeno 1) da documentare	Adottata	

MISURE SPECIFICHE UFFICI (RISCHIO MEDIO): PROGRAMMAZIONE 2023

UFFICIO	PROCESSO	SOTTOPROCESSO	PROGRAMMAZIONE MISURE 2023
UDG2	Trasparenza amministrativa	Attività di controllo in materia di trasparenza degli atti oggetto di pubblicazione	Monitoraggio dello stato di adempimento degli obblighi
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
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
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

USC2	Gestione spese	Pagamenti fatture elettroniche dell'Amministrazione centrale	Controlli a campione circa la sussistenza del visto di liquidazione su richiesta del RPCT
USC3	Trattamento previdenziale del personale in servizio	Sistemazione e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti	Partecipazione del personale addetto a corsi di formazione
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

MISURE SPECIFICHE CENTRI (RISCHIO MEDIO): PROGRAMMAZIONE 2023

PROCESSO	SOTTOPROCESSO	PROGRAMMAZIONE MISURE 2023
Trasparenza amministrativa	Pubblicazione degli atti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.	Risposta al monitoraggio dell'Ufficio UDG2
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
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
Gestione spese	Pagamenti fatture elettroniche del Centro	Controlli a campione circa la sussistenza del visto di liquidazione su richiesta del RPCT
Acquisto di lavori, servizi e forniture	Gestione delle concessioni di servizi per qualsiasi importo del Centro	Applicazione della normativa vigente in materia di concessioni

Parte quarta - Trasparenza

1. Premessa

All'interno della presente sezione del PIAO del CREA sono state individuate misure e 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.

2. 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 nella tabella di cui all'Allegato 7 i flussi per la 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, nella summenzionata tabella degli **Obblighi di pubblicazione** si è proceduto come segue:

- 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 il Codice dei contratti pubblici reca la disciplina di carattere generale sulla trasparenza all'art. 29, co. 1, disponendo, in senso molto ampio e generale, sulla pubblicazione di tutti gli atti delle procedure di gara. Il legislatore, con il D.L. n. 77/2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 108/2021, ha aggiunto, ai predetti dati da sottoporre a pubblicazione, quelli relativi all'esecuzione del contratto.

Le amministrazioni, pertanto, sono chiamate a dare corretta attuazione agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa includendo oltre quelli delle tradizionali fasi della programmazione e dell'aggiudicazione anche quelli della fase esecutiva. L'ANAC nell'allegato 9 del PNA 2022 ha indicato, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione

“Amministrazione trasparente”. Pertanto, l'**Allegato 7** del presente documento è stato aggiornato secondo le indicazioni contenute nel predetto PNA.

3. Monitoraggio sulla trasparenza

Si rappresenta che l'ANAC nel menzionato PNA invita le amministrazioni a pianificare e programmare adeguatamente anche l'attività di monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione nella sottosezione dedicata alla Trasparenza.

Alla programmazione del monitoraggio segue poi la verifica circa la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei criteri di qualità, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto. In merito si evidenzia che tra le misure specifiche programmate per il 2023 per l'Ufficio Trasparenza e anticorruzione rientra quella relativa alla realizzazione di un monitoraggio dello stato di adempimento degli obblighi di trasparenza.

4. 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.

Parte quinta - Consultazione pubblica

1. Consultazione pubblica della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Al fine di garantire il più ampio coinvolgimento di tutti i soggetti interessati la bozza della presente sottosezione è stata sottoposta a consultazione pubblica dal 20 al 27 dicembre 2022 ed è stata data conoscenza dell'avvenuta pubblicazione ai portatori di interesse interni con comunicazione del 20.12.2022.

All'esito della consultazione non sono pervenute osservazioni.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

PREMESSA

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 2023-2025, 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 2023.

Per ultimo, la sezione include anche il Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 già approvato dal CdA unitamente all'aggiornamento 2023 del Piano triennale di attività 2021-2023.

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

Il personale del CREA

Nelle tabelle 11 e 12 è riportata, la composizione in profili del personale dei livelli I-VIII, al 5 gennaio 2023, distinto per Centro di ricerca (tabella 11) e per struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale (tabella 12).

Strutture organizzative	Ricercatori	Tecnologi	Funz. ammin.	Coll. tecnico	Coll. Ammin.	Op. tecnico	Op. ammin.	Totale per Centro
CREA-AA	70	23	1	51	17	24	10	196
CREA-AN	53	6	3	31	13	6	6	118
CREA-CI	43	10	3	29	12	30	9	136
CREA-DC	50	34	1	108	33	66	19	311
CREA-FL	25	9	4	21	4	12	8	83
CREA-GB	38	1	1	6	2	7	3	58
CREA-IT	53	10	0	31	8	18	9	129
CREA-OFA	46	6	2	33	21	24	11	143
CREA-OF	34	2	3	16	5	21	10	91
CREA-PB	72	114	2	70	45	3	6	312
CREA-VE	46	17	2	28	14	12	12	131
CREA-ZA	46	15	1	20	13	39	14	148
Totale per profilo	576	247	23	444	187	262	117	1856

Tabella 11: Composizione in profili del personale dei livelli I-VIII, distinto per Centro di ricerca

Strutture organizzative	Ricercatori	Tecnologi	Funz. ammin.	Coll. tecnico	Coll. Ammin.	Op. tecnico	Op. ammin.	Totale per Struttura organizzativa
Presidenza	2	2	0	0	4	0	0	8
Direzione generale	0	1	3	1	2	0	0	7
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	1	1	8
UDG5	0	1	0	2	1	0	0	4
UDG6	0	0	0	1	0	0	0	1
UDG7	0	3	0	0	2	0	0	5
UDG8	0	1	1	2	1	0	2	7
USC1	0	2	0	2	3	0	0	7
USC2	0	2	4	2	16	0	1	25
USC3	0	0	3	2	14	1	3	23
USC4	0	0	3	4	2	0	1	10
USC5	0	3	3	0	3	1	1	11
Ufficio Stampa	0	3	0	0	0	0	0	3
Totale per profilo	2	26	18	23	55	3	9	126

Tabella 12: Composizione in profili del personale dei livelli I-VIII, distinto per struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale

Nella figura 3 è riportata la composizione del personale, distinta per profilo e per genere.

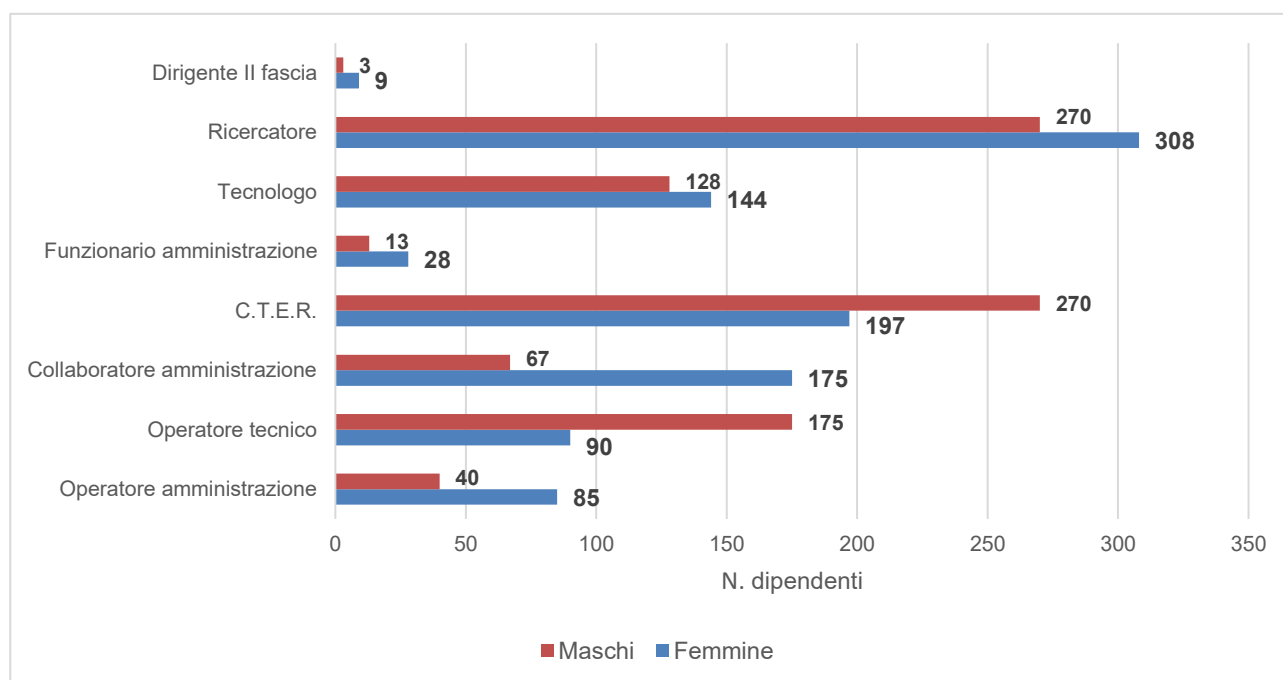


Figura 3: Composizione del personale, distinto per profilo e per genere

SOTTOSEZIONE 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

In attesa che venga emanata apposita regolamentazione del lavoro agile con i contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto, il CREA continuerà a seguire quanto indicato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) allegato al Piano della performance 2021-2023 (Allegato 5) con il quale è stato disciplinato l'ordinario svolgimento del lavoro agile.

Il CREA, inoltre, continuerà a seguire quanto viene progressivamente stabilito dalla normativa a livello nazionale.

In considerazione del fatto che ogni struttura 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 per iscritto 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.

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, è ormai diventata una consuetudine, anche se con diversi gradi di conoscenza. Per un miglioramento delle prestazioni lavorative il CREA ha aderito al progetto governativo "Syllabus" con una richiesta di formazione per 1.500 dipendenti.

Per migliorare ulteriormente la capacità di programmazione delle attività, per il 2023 sono stati previsti specifici corsi di formazione per l'utilizzo di software dedicati alla pianificazione delle attività (Microsoft Planner, To do, ecc.).

Queste iniziative, nonché l'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.

Di questi possibili risultati ne verrà data evidenza nell'indagine sul lavoro agile programmata per il 2023.

Nella tabella seguente viene presentato un resoconto completo della trasformazione del piano degli obiettivi e indicatori presenti originariamente nel POLA presentato nel 2021, a seguito delle azioni del CREA. Oltre ad essere riportato un commento per ogni obiettivo considerato, con sfondo grigio sono stati evidenziati gli indicatori non più previsti per il 2022 e quelli esclusi dal 2023 con la relativa motivazione.

Come per lo scorso anno le dimensioni monitorate sono:

- **Le condizioni abilitanti in lavoro agile**, in termini di:
 - Salute organizzativa
 - Salute professionale
 - Salute digitale
 - Salute economico-finanziaria
- **Performance organizzative**, in termini di:
 - Economicità
 - Efficienza
 - Efficacia
- **Attuazione Lavoro agile**, in termini di:
 - Quantità
 - Qualità
- **Impatti**, in termini di:
 - Impatto sociale
 - Impatto economico

Nell'Allegato 8 (Indicatori Lavoro Agile 2023-2025) sono invece riportati i soli indicatori che il CREA ha deciso di mantenere nel 2023 e nel 2024. Oltre ai risultati 2021 e 2022, sono indicate le prospettive di conseguimento per il 2023 e per il 2024; nel campo "Fonte dati" è stato inserito l'Ufficio coinvolto nella fornitura dei risultati degli indicatori.

Dimensione: Condizioni abilitanti il lavoro agile**Aspetto indagato: SALUTE ORGANIZZATIVA****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 2023 si conferma la considerazione fatta nel 2022, 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". La loro misurazione, effettuata alla fine del 2021, ha evidenziato che nel CREA sono già consolidate le strutture a supporto della sua applicazione che, verosimilmente, continueranno ad operare anche nei prossimi anni con le stesse modalità organizzative, eventualmente migliorate.

È stato eliminato anche l'indicatore "Assenza/presenza di una programmazione per obiettivi" in quanto è analogo all'indicatore "% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi (previsti dal Piano della Performance) per coordinare il personale" di cui si tiene conto nell'obiettivo "Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori"

Da quanto detto, si evidenzia che **il CREA possiede un'adeguata "salute organizzativa" che permette un'applicazione del lavoro agile in maniera controllata e misurabile.**

Indicatore	2021	2022	2023	Motivo dell'esclusione
Assenza/presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	-	-	Questi indicatori non vengono considerati nel 2022 in quanto nel CREA esiste: <ul style="list-style-type: none"> un coordinamento per la programmazione del lavoro agile che si occupa anche di monitorarlo (Ufficio Personale); un Help desk informatico (Ufficio Sistemi informativi e i referenti informatici dei Centri di ricerca) che effettua assistenza sull'uso delle tecnologie informatiche nei casi di guasti e malfunzionamenti dei servizi informatici.
Assenza/presenza di un monitoraggio del lavoro agile	X	-	-	
Assenza/presenza di un Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	-	-	
Assenza/presenza di una programmazione per obiettivi	X	-	-	Eliminato in quanto analogo a "% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi (previsti dal Piano della Performance) per coordinare il personale"

Obiettivo: Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento

Nel 2021 il CREA ha realizzato per la prima volta l'indagine sul lavoro agile rivolta a tutto il personale, sia dell'Amministrazione centrale che dei Centri. Il tasso di risposta dei dipendenti è stato pari al 64%.

Nel 2023 l'Ufficio USC4 effettuerà una nuova indagine sul lavoro agile; dopo tre anni dalla sua introduzione, infatti, si ritiene che i dipendenti abbiano completamente assimilato il concetto di smartworking (spesso percepito come *homeworking* e non secondo le effettive modalità con cui può essere attuato) e quindi possano rispondere in maniera più pertinente rispetto all'indagine effettuata nel 2021.

Indicatore	2021	2022	2023	2024
Indagine sul lavoro agile	X	-	X	-

Obiettivo: Valutare l'adeguatezza dell'ambiente lavorativo

Nel 2021 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 si operi 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 verrà nuovamente inviata a tutti i dipendenti.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
Definizione dei requisiti minimi di sicurezza nei possibili ambienti di lavoro agile	X	-	X	-	
Aspetto indagato: SALUTE PROFESSIONALE					
<p>Obiettivo: Formazione su temi collegati al lavoro agile</p> <p>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. In riferimento agli indicatori di questo obiettivo, nel 2022 il CREA ha organizzato 3 corsi su "Utilizzo della piattaforma Moodle" (da considerarsi funzionali allo svolgimento delle attività lavorative da remoto), a cui hanno partecipato i dipendenti iscritti all'albo dei docenti interni del CREA.</p> <p>Inoltre, numerosi i dipendenti CREA hanno partecipato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 corsi SNA (scuola Nazionale dell'Amministrazione); - 7 corsi INAPP Academy. <p>Questa formazione è ormai entrata a far parte in maniera costante dei piani formativi del CREA ed anche il personale ha dimostrato di essere in grado di operare in maniera efficiente anche in modalità agile. Considerate le premesse non si ritiene di dover continuare a monitorare nel 2023, e per gli anni seguenti, questo obiettivo e i suoi indicatori.</p>					
Indicatore	2021	2022	2023	2024	
N. corsi attivati	X	X	-	-	Indicatori eliminati in quanto questa formazione è ormai entrata a far parte in maniera costante dei piani formativi del
Giornate totali di formazione	X	X	-	-	
N. destinatari	X	X	-	-	
<p>Obiettivo: Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori</p> <p>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".</p> <p>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.</p> <p>Nel 2022, così come nel 2021, la programmazione per obiettivi ha riguardato quelli assegnati con il PIAO 2022-2024 ed è stata assolta al 100% anche da personale che ha operato in modalità agile. Anche nel 2023 si procederà con le stesse modalità.</p> <p>Tuttavia, nel 2023, considerando le ampie possibilità applicative delle app per la programmazione presenti in Office 365 (Microsoft Planner, To do, ecc.), anche rispetto ad altri sistemi (Outlook, Teams, ecc.), saranno organizzati corsi di formazione diretti al personale CREA per imparare ad utilizzarle, così come dichiarato nella sottosezione 3.5 - Piano della Formazione. Nel Piano della formazione 2024-2026 si darà conto dell'attuazione di questi moduli formativi, anche in termini di personale che vi ha partecipato.</p> <p>Tanto premesso, non si ritiene di dover continuare a monitorare questo indicatore sia per il 2023, che per gli anni seguenti.</p>					

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
% dirigenti/direttori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	X	X	-	-	Indicatori eliminati in quanto non aderenti alla realtà del CREA
% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi (previsti dal Piano della Performance) per coordinare il personale	X	X	-	-	

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

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. Si rileva, inoltre, che al punto "3. Accordo individuale" del documento "Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", gli obiettivi non sono tra gli elementi obbligatori che devono essere previsti dall'Accordo che i dipendenti devono sottoscrivere per poter effettuare lo smartworking.

Nel 2022 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, 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 comportamenti¹⁰ si faccia riferimento alle capacità indicate in questo obiettivo del POLA.

Tuttavia, nel 2023, come già detto nel caso dei Dirigenti/Direttori, considerando le ampie possibilità applicative delle app per la programmazione presenti in Office 365 (Microsoft Planner, To do, ecc.), anche rispetto ad altri sistemi (Outlook, Teams, ecc.), saranno organizzati corsi di formazione diretti al personale CREA per imparare ad utilizzarle.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	Motivo dell'esclusione
% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	X	X	-	-	Indicatore eliminato dall'anno 2022
% di lavoratori (esclusi Ricercatori e Tecnologi) che lavorano per obiettivi	X	-	-	-	Indicatore eliminato dall'anno 2022 in quanto è molto difficile rilevare quali siano i dipendenti che lavorano oppure non lavorano per obiettivi, essendo tutte le attività incardinate in forme di programmazione.

¹⁰ 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.

Obiettivo: Verificare la capacità di utilizzare le tecnologie

Il personale del CREA già 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 dall'ente a tutti i dipendenti permettono di lavorare efficacemente e in sicurezza anche in connessione remota.

Il personale del CREA già negli scorsi anni ha partecipato a corsi di formazione per l'uso delle tecnologie più innovative che, messe a disposizione dall'ente, permettono ai dipendenti di lavorare efficacemente e in sicurezza anche se in connessione remota. Lo svolgimento dei corsi, mediante apposite sessioni di verifica dell'apprendimento ha testimoniato un buon livello generale di utilizzo delle tecnologie informatiche.

Inoltre, il CREA, anche nell'ambito del Piano di formazione 2023 prevederà sessioni di formazione per l'utilizzo e la gestione di strumenti informatici più orientati allo svolgimento di attività di ricerca.

Come già realizzato nel 2022 dove per:

- Moodle, partecipanti n. 46,
- Excel, partecipanti n. 641,
- R (statistica), partecipanti n. ...
- Demetra, partecipanti n.30,

anche nel 2023, infatti, continueranno ad essere previsti moduli formativi per l'utilizzo e la gestione di strumenti informatici a supporto dello svolgimento delle attività di ricerca. Un resoconto sulla partecipazione a questi corsi per l'anno 2022, è presente nella sottosezione 3.5 relativa alla formazione.

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

Indicatore	2021	2022	2023	2024	Motivo dell'esclusione
% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	X	X	X	X	
% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali	X	-	-	-	In sede di consuntivo 2021 è 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. Pertanto, il CREA non sente la necessità di mantenere l'indicatore per gli anni successivi.

Aspetto indagato: SALUTE DIGITALE**Obiettivo: Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo**

Per l'anno 2021, la misurazione degli indicatori associati a questo obiettivo, 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. 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 ha ricevuto un pc portatile anche per lo svolgimento delle attività da remoto. 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. Nel 2022, quindi, non è stato necessario acquistare ulteriori 100 pc (come indicato nel target) anche in funzione delle garanzie esistenti. È stato effettuato solo un minimo acquisto di 20 pc per garantire la sostituzione di quelli la cui rottura non può essere coperta dalla garanzia.

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.

Stante l'ottima situazione operativa e l'attenzione costante e strutturale dell'ente sulla possibilità che tutti i dipendenti possano operare con attrezzature efficienti, si stabilisce di non monitorare l'indicatore " N. PC per lavoro agile messi a disposizione dal CREA".

Riguardo l'utilizzo delle firme digitali si rileva che, attualmente, sono ancora quasi essenzialmente riservate alla sola area dirigenziale, ai DEC o RUP e ai dipendenti che svolgono altre particolari funzioni (segreterie di Organi e organismi). Tuttavia, mediante sistemi di certificazione delle credenziali per l'accesso ai sistemi informatici amministrativi / progettuali / tecnici dell'Ente è potenzialmente implementabile un sistema di firme certificate ad hoc, utilizzabile esclusivamente all'interno dei sistemi informatici del CREA.

Nel 2022 è stata fatta un'analisi delle firme remote necessarie con riconoscimento de visu, ma non è stato effettuato nessun acquisto per problemi legati all'assenza di personale, nell'Ufficio Sistemi informativi, che abbia potuto preparare la gara nei contenuti sia amministrativi che tecnici.

Questa criticità ha indotto a modificare l'indicatore in "Avvio della gara per l'acquisto di firme digitali" con target "Fatto".

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.

Si può affermare che, al netto di qualche aggiustamento e miglioramento evolutivo, i processi facenti uso di stampe e supporti cartacei si stia fortemente riducendo.

Per il 2023 si intende attuare la digitalizzazione del processo di autorizzazione delle missioni.

Per il 2024 si prevede di completare l'informatizzazione del Ciclo della Performance sulla piattaforma Monitor.

Riguardo i Servizi, per il 2022 era stato stabilito di procedere ad una nuova ricognizione presso i Centri, per poi pianificare la loro semplificazione/digitalizzazione. Purtroppo, a causa dell'esiguità del personale assegnato all'Ufficio Sistemi informativi, questa attività non si è potuta realizzare.

L'indicatore potrà eventualmente essere ripreso in futuro, a seguito di una strutturazione più numerosa e solida dell'Ufficio con risorse umane da dedicare anche a questa attività e con un coinvolgimento del personale dei Centri di ricerca.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	Motivo dell'esclusione
N. PC per lavoro agile messi a disposizione dal CREA	X	X	-	-	Dal 2023 - Indicatore eliminato in quanto tutto il personale CREA dispone della strumentazione per operare da remoto
N. lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (cellulari) messi a disposizione dal CREA	X	-	-	-	Dal 2022 - Indicatore eliminato in quanto non è stata individuata una reale necessità nell'utilizzo dei cellulari per il 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 anche effettuare telefonate
N. hot-spot portatili messi a disposizione dal CREA	X	-	-	-	Dal 2022 - Indicatore eliminato in quanto non è risultato necessario l'acquisto di hot spot portatili poiché il materiale informatico portatile/portabile consegnato ai dipendenti per l'agevolazione del lavoro agile già assolve alla funzione.
Assenza/presenza di un Sistema VPN	X	-	-	-	Dal 2022 - Rilevata l'esistenza 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.

Assenza/presenza di Intranet	X	-	-	-	Dal 2022 - 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.
Assenza/presenza di Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	X	-	-	-	Dal 2022 - Verificata l'esistenza di sistemi di team collaboration, non è necessario riproporre l'indicatore in quanto i sistemi di team collaboration sono ormai pervasivi e strutturali nell'Ente
% Applicativi consultabili in lavoro agile	X	-	-	-	Dal 2022 - Verificato che tutti gli applicativi utilizzati dal personale CREA sono consultabili da remoto, non è necessario riproporre l'indicatore
% Banche dati consultabili in lavoro agile	X	-	-	-	Dal 2022 - Verificato che tutte le banche dati sono consultabili da remoto per i dipendenti CREA, non è necessario riproporre l'indicatore
N. Firma digitale tra i lavoratori agili Avvio della gara per l'acquisto di firme digitali	-	-	X	X	
N. Processi digitalizzati	X	X	X	X	
% Servizi digitalizzati	X	X	X	X	Indicatore eliminato a causa di assenza di personale tecnico da dedicare.

Aspetto indagato: SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

L'indicatore riferito ai costi unicamente per la formazione di competenze funzionali al lavoro agile è stato eliminato a causa della difficoltà a recuperare il dato in maniera disgiunta.

L'indicatore riguardante gli investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, continua invece ad essere considerato. Oltre all'investimento di 4.200.000 € del 2021, per il 2022 vanno 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.

Si tratta di servizi cloud omnicomprensivi sia di *Corporate* (nuclei informatici per la funzionalità dell'ente - Juppiter, TeamGov, Documentale, ecc.), sia informatici per la ricerca (sistemi destinati allo svolgimento dei progetti di ricerca come i database bioinformatici, i sistemi di contabilità delle aziende agricole - RICA).

Anche l'indicatore relativo agli investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi continua ad essere considerato. Oltre all'investimento di 115.000 € del 2021, va considerato l'investimento 2022 pari a circa 180.000 € del 2022. Queste cifre derivano in buona parte dal costo del personale interno che ha sviluppato le piattaforme.

I target indicati per il 2023 e il 2024 fanno riferimento al coinvolgimento di un fornitore esterno già individuato che si occuperà dello sviluppo degli applicativi in adesione all'accordo quadro CONSIP sui sistemi di sviluppo applicativi PMO Lotto 3.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile (€)	X	X	-	-	Questo indicatore viene eliminato per la difficoltà a recuperare il dato in maniera specifica.
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile (€)	X	X	X	X	
Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi (€)	X	X	X	X	

Dimensione: Attuazione Lavoro agile

Aspetto indagato: QUANTITA'

Obiettivo: Verifica della quantità di utilizzo di lavoro agile

I cinque indicatori di questo obiettivo vengono costantemente mantenuti; la loro lettura congiunta evidenzia l'attuazione del lavoro agile nel CREA.

Sia il monitoraggio del 2021 che quello del 2022 hanno restituito dei valori che nel loro insieme evidenziano un massiccio ricorso all'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti.

Indicatore	2021	2022	2023	2024
N. dipendenti totali (TI+TD al 30/11/2022)	X	X	X	X
N. dipendenti che possono svolgere attività da remoto (potenziali) (il 5% del personale non può svolgere lavoro agile)	X	X	X	X
N. lavoratori agili (effettivi) (nei primi 11 mesi del 2022)	X	X	X	X
% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	X	X	X	X
% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW (considerando 210 giornate lavorative/dipendente) (primi 11 mesi del 2022)	X	X	X	X

Aspetto indagato: QUALITA'

Obiettivo: Verifica della qualità percepita del lavoro agile

I risultati degli indicatori relativi a questo obiettivo vengono rilevati dal Report sull'indagine sul lavoro agile. I dati rilevati nell'indagine 2021 sono risultati nel loro insieme soddisfacenti.

Di seguito si riepilogano, tenendo presente il maggior grado di soddisfazione espresso dai punteggi "4" e "5":

- % dirigenti/direttori soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori = 74%
- % dipendenti in lavoro agile soddisfatti = 75%
- % donne soddisfatte = 75%
- % uomini soddisfatti = 76%
- % dipendenti sopra i 55 anni soddisfatti = 70%
- % dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili, soddisfatti = 79%
- % dipendenti con figli minori, soddisfatti = 81%

Questi dati sono molto incoraggianti rispetto all'orientamento del CREA di continuare a favorire l'applicazione del lavoro agile.

Nell'anno 2023 l'indagine verrà riproposta a tutti i dipendenti del CREA e sarà possibile effettuare delle analisi comparative con i dati del 2021.

Indicatore	2021	2022	2023	2024
% dirigenti/direttori soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	X	X	X	-
% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	X	X	X	-
% donne soddisfatte	X	X	X	-
% uomini soddisfatti	X	X	X	-
% dipendenti sopra i 55 anni soddisfatti	X	X	X	-
% dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili, soddisfatti	X	X	X	-
% dipendenti con figli minori, soddisfatti	X	X	X	-

Dimensione: Performance organizzative

Aspetto indagato: ECONOMICITA'

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

Nel 2022, 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 locazione, che di quelle per il consumo di energia elettrica. Poiché nel 2022 la situazione logistica si è stabilizzata, si è deciso di non monitorare più gli indicatori relativi per gli anni a venire.

Va specificato che le scelte poc'anzi indicate non devono essere correlate all'applicazione del lavoro agile, ma ad altre scelte gestionali del CREA stabilite prima ancora che si manifestasse la pandemia.

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 stabilisce di eliminare questo indicatore.

Indicatore	2021	2022	2023	2024
Spesa di locazione	X	X	-	-
Spesa per energia elettrica /mq disponibili	X	X	-	-
Spesa per stampe/anno	X	-	-	-

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

L'attuale assetto logistico del CREA 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 per il futuro, pertanto già dal 2022 si stabilisce di non calcolare l'indicatore relativo.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
mq / dipendente per l'Amministrazione centrale	X	-	-	-	Indicatore non più calcolato per lo stabilizzarsi dell'assetto logistico del CREA
mq / dipendente nei Centri di ricerca	-	-	-	-	2022 - Il calcolo di questo indicatore è molto complesso in quanto le sedi dei Centri di ricerca sono costituite da uffici, laboratori, aziende, ecc. dove sono svolte anche attività lavorative per le quali la modalità agile non è applicabile. Per tale motivo viene eliminato.

Aspetto indagato: EFFICIENZA					
Obiettivo: Miglioramento dell'efficienza produttiva					
Gli indicatori relativi a questo obiettivo saranno costantemente monitorati negli anni in quanto il CREA intende tenere sotto controllo l'applicazione dei principali istituti contrattuali anche in riferimento all'applicazione del lavoro agile.					
Indicatore	2021	2022	2023	2024	
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)	X	X	X	X	
Malattia (giorni anno) (primi 11 mesi del 2021)	X	X	X	X	
Part-time (Al 30/11/2021)	X	X	X	X	

Aspetto indagato: EFFICACIA					
Obiettivo: Verifica della Qualità dei processi erogati					
Nel 2021 non è stato possibile individuare processi per i quali stimare un tempo medio di attuazione e loro quantificazione. Considerando la natura delle attività tecnico amministrative del CREA, questa rilevazione si presenta problematica.					
Considerazioni analoghe sono state fatte anche nel 2022, pertanto è stato deciso di eliminare l'indicatore relativo ai tempi di attuazione dei processi viene eliminato.					
Riguardo al secondo indicatore di questo obiettivo, si rileva che la digitalizzazione del processo di valutazione della performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII, nel 2022, ha ridotto considerevolmente i tempi di esecuzione e reso più performante l'attività anche in riferimento alle comunicazioni al personale valutato. Nel 2023, nell'ambito dell'indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale di CREA (stakeholder interni) potranno essere effettuate delle rilevazioni riguardanti l'operatività riferita ai processi digitalizzati nel 2022 riguardanti:					
<ul style="list-style-type: none"> - Progressioni, - Sussidi, - Valutazione performance complessiva individuale. 					
Indicatore	2021	2022	2023	2024	
Tempi di attuazione dei processi			-	-	Indicatore eliminato per le difficoltà operative legate al suo rilevamento
Soddisfazione degli utenti che fruiscono di uno o più processi full digital			X	X	Nel 2021 non è stato possibile definire un sistema per rilevare la soddisfazione degli utenti che fruiscono dei processi full digital. si avrà la possibilità di iniziare la rilevazione dal 2023 con i nuovi questionari di customer satisfaction

Dimensione: Impatti

Aspetto indagato: IMPATTO SOCIALE					
Obiettivo: Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile					
L'indagine sul lavoro agile del 2021 ha evidenziato che la sua applicazione 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.					

Nel 2023 verrà nuovamente realizzata l'indagine sul lavoro agile e 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.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
Riduzione n. ore per spostamenti casa-lavoro su base mensile	X	-	X	-	
Migliore equilibrio dei tempi vita-lavoro	X	-	X	-	

Aspetto indagato: IMPATTO ECONOMICO

Obiettivo: Verifica dell'impatto economico del lavoro agile

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.

Nel 2023 nell'Indagine sul lavoro agile si indagherà nuovamente su 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.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	
POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro	X	-	X	-	
NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze	X	-	X	-	

Tenuto conto della composizione del personale, per agevolare le esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro, nel 2022 sono state attivate 50 posizioni di telelavoro.

La percentuale di dipendenti che ha usufruito dello smartworking è stata pari, nel 2020 all'85%; nel 2021 all'78%.

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

Il CREA, come indicato nella sottosezione 2.1.3 - Visione, politiche e obiettivi di valore pubblico, promuove la cultura ed i valori della parità e dell'inclusione contrastando ogni forma di discriminazione. Questi valori sono rappresentati anche nei due documenti:

- **Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023** (<https://www.crea.gov.it/delibere-del-consiglio-di-amministrazione-del-crea>), approvato dal CdA con delibera 90/2021 del 15/09/2021, su proposta del Comitato Unico di garanzia (CUG) che contiene le azioni positive che il CREA prevede di attuare nell'arco di tre anni.
- **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 europe. 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 già indicate nel PAP.

Nell'anno 2022 si è proceduto al monitoraggio delle Azioni/Misure del PAP e del GEP, previste per l'anno 2022, anche per verificare l'effettivo raggiungimento dei target, nei tempi previsti, dai responsabili individuati nei Piani medesimi.

Dall'analisi dei documenti è emersa la necessità di meglio identificare i responsabili delle Azioni/Misure, di modificare alcuni contenuti e di individuare i target che nei testi approvati non erano esplicitati. Queste attività sono state realizzate in collaborazione con i responsabili già indicati nel PAP e nel GEP, o di nuova individuazione, mediante scambi di e-mail e riunioni Teams.

Le attività di monitoraggio sul GEP, riportate in un resoconto inviato al Legal Entity Appointed Representative (LEAR) del CREA, hanno condotto alla revisione di alcune di alcune misure in riferimento all'anno 2022, successivamente approvate con delibera del CdA.

Le attività di monitoraggio sul PAP hanno condotto anch'esse ad una revisione condivisa con il CUG di alcuni contenuti delle azioni previste per il 2022.

Di seguito, si riporta l'aggiornamento 2023 di entrambi i documenti, comprensivo degli aggiornamenti apportati con il monitoraggio:

- **Aggiornamento 2023 del Piano delle Azioni Positive 2021-2023** (tabella 13)
- **Aggiornamento 2023 del Gender Equality Plan 2022-2024** (tabella 14)

Soggetto attuatore	Azione PAP	Obiettivo	Indicatori	Risultati attesi	Target anno 2023
USC4 – Patrimonio	2_ Realizzazione di indagini periodiche sul benessere organizzativo	Analisi delle condizioni e segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e conseguente divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini, attraverso la realizzazione di indagini anonimi che facilitino il rilievo delle informazioni	Numero di indagini realizzate nel triennio (2021-2023)	Analisi e diffusione dei risultati derivanti dalle indagini sul benessere organizzativo	2 indagini
			Coinvolgimento del CUG in merito all'analisi dei risultati		Fatto
CUG	4_ Implementazione e aggiornamento sezione portale CUG del CREA	Implementazione e aggiornamento costante della sezione del portale dedicata al CUG del CREA	Intervallo di aggiornamento del portale con eventi informativi sull'attività e sul ruolo del CUG	Incremento della visibilità e dell'accesso alle informazioni nelle materie del CUG	6 mesi
Direzione generale	5_ Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto	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	Istituzione si/no	Riduzione della conflittualità interna e aumento del benessere lavorativo percepito dai dipendenti	Si
CUG	6_ Favorire le progressioni di carriera	Favorire le progressioni di carriera da parte dei dipendenti anche attraverso un monitoraggio delle composizioni delle commissioni, del conferimento degli incarichi assegnati	% commissioni monitorate	Aumento della fiducia e valorizzazione delle competenze	70%
UDG4 - Affari istituzionali			Report contenente un'analisi sugli incarichi		Fatto
USC1 – Reclutamento			Disciplinare		Fatto
CUG	7_ Coinvolgimento del CUG nelle materie di competenza	Pareri chiesti al CUG nelle materie di competenza previste dalla norma	Numero di pareri richiesti al CUG nelle materie di competenza	Miglioramento della programmazione dell'Ente nelle materie che coinvolgono competenze del CUG	3 pareri

USC3 – Personale	8_Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro mediante la diffusione del lavoro agile	% personale in lavoro agile	Incremento della innovazione dei processi di lavoro attraverso lo <i>smart working</i> e aumento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro	80%
Uffici Centri di ricerca	9_Incoraggiare il trasferimento delle competenze	Incoraggiare il trasferimento delle competenze tra i dipendenti prossimi alla cessazione dal servizio per ragioni di anzianità al fine di garantire la continuità delle funzioni a seguito del collocamento a riposo dei medesimi dipendenti. Verrà utilizzato, a tal fine, il vademecum “Trasferire la conoscenza per costruire la competenza” realizzato nel 2022	% affiancamenti in riferimento al personale cessato	Miglioramento della programmazione dell’Ente e valorizzazione delle competenze	50%

Tabella 13 – Aggiornamento 2023 del Piano delle Azioni Positive 2021-2023

Soggetto attuatore	Azione GEP	Obiettivo	Indicatori	Target anno 2023
CUG USC1 - Reclutamento UDG4 - Affari istituzionali	Promozione dell'equità di genere nella composizione delle commissioni, dei tavoli tecnici e dei gruppi di lavoro e sulla assegnazione di altri incarichi	A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	% delle commissioni, dei tavoli tecnici, dei gruppi di lavoro e degli altri incarichi monitorati	70%
CUG		A.T.3.02 Pari opportunità nello sviluppo professionale	Proposta di un Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026	Fatto
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)	1
Uffici Centri di ricerca	Promuovere il trasferimento di competenze tra il personale tecnico-scientifico e amministrativo al fine di garantire la continuità della ricerca e delle attività a supporto	AT.2.02 Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (pensionamenti, trasferimenti etc.)	% affiancamenti in riferimento al personale cessato	50%
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 della ricerca	1

	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	1
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	80%
USC4 - Patrimonio	Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle indagini sul benessere organizzativo	A.T.4.02 Incrementare la percezione sul benessere organizzativo mediante la diffusione dei risultati derivanti dalle indagini	Numero di indagini realizzate nel triennio (2021-2023)	2 indagini
			Coinvolgimento del CUG in merito all'analisi dei risultati	Fatto
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	Sì

Tabella 14 – Aggiornamento 2023 del Gender Equality Plan 2022-2024

SOTTOSEZIONE 3.4 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

Premessa

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2023-2025 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 1° ottobre 2022 il CREA conta n. 1.799 (di cui 1.798 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 V-VIII	TOTALE
Agricoltura e ambiente	60	14	52		27	153
Alimenti e nutrizione	54	6	37		22	119
Cerealicoltura e colture industriali	39	9	55		17	120
Difesa e certificazione	49	25	131		43	248
Foreste e legno	24	8	32		16	80
Genomica e bioinformatica	35	1	11		6	53
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	49	7	45		17	118
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	46	6	55		33	140
Orticoltura e florovivaismo	34	2	36		17	89
Politiche e bioeconomia	64	99	67		43	273
Viticultura ed enologia	44	15	40		26	125
Zootecnia e acquacoltura	46	11	58		28	143
Amministrazione Centrale	2	26	26	11	73	138
Totale complessivo	546	229	645	11	368	1.799

Il costo complessivo del personale per il 2022 è stimato, alla data del 5 ottobre 2022, in euro 129.394.986,03, di cui euro 615.616,50 riguardante spese ed oneri per gli organi istituzionali.

Previsione del personale che cesserà entro il 2022 e nel triennio 2023-2025

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 nel entro la fine del 2022 e nel corso del triennio 2023-2025, 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 V-VIII	TOTALE
Agricoltura e ambiente	3	2	2		4	11
Alimenti e nutrizione	6	1	3		3	13
Cerealicoltura e colture industriali	4	1	7		2	14
Difesa e certificazione	1	5	10		4	20
Foreste e legno	1	1	4		1	7
Genomica e bioinformatica	3	1	1			5
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	4	1	1			6
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	2		6		3	11
Orticoltura e florovivaismo	4	1	2		1	8
Politiche e bioeconomia	7	3	2		1	13
Viticoltura ed enologia	1	3	2		3	9
Zootecnia e acquacoltura	11		5		1	17
Amministrazione Centrale	1		1		1	3
Totale complessivo	48	19	46	0	24	137

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 2023-2025 è indicata nelle tabelle seguenti.

Limite di spesa del personale anno 2023

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2020	€ 171.831.521,07	€ 175.868.295,79	€ 140.694.636,63
2021	€ 179.755.256,08		
2022 (previsione)	€ 176.018.110,23		

Limite di spesa del personale anno 2024

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2021	€ 179.755.256,08	€ 176.471.144,18	€ 141.176.915,34
2022 (previsione)	€ 176.018.110,23		
2023 (previsione)	€ 173.640.066,23		

Limite di spesa del personale anno 2025

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2022 (previsione)	€ 176.018.110,23	€ 174.827.795,56	€ 139.862.236,45
2023 (previsione)	€ 173.640.066,23		
2024 (previsione)	€ 174.825.210,23		

Gli importi riferiti agli anni 2022, 2023 e 2024 si riferiscono a dati presunti delle Entrate rilevati alla data del 4 ottobre 2022.

Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con le linee di attività individuate nel Piano triennale di attività.

Con il piano triennale del piano di fabbisogno 2023-2025 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nel PTFP 2022-2024, nonché allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

Completamento assunzioni previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024

Nel corso del 2023 è previsto il completamento dell'assunzione di n. 7 unità nel profilo di Funzionario di amministrazione, livello V e n. 9 unità nel profilo di Tecnologo, livello III (area informatica). Inoltre, si procederà all'assunzione di un dirigente di prima fascia (profilo scientifico), già previsto nel Piano 2022-2024, per il quale l'Ente era in attesa dell'approvazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e funzionamento, dopo la modifica statutaria già operata.

Completamento procedure assunzionali del 2022 da effettuarsi nel 2023

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO 2023	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME
Funzionario di amministrazione, livello V – dal 1/9/2023	7	€ 39.156,90	€ 91.366,10	€ 274.098,30
Tecnologo, livello III Fascia I - dal 1/10/2023	9	€ 59.189,59	€ 133.176,58	€ 532.706,31
Dirigente di prima fascia - profilo scientifico – dal 1/3/2023	1	€ 289.389,33	€ 241.157,78	€ 295.507,53
TOTALE	17		€ 465.700,46	€ 1.102.312,14

Nuove assunzioni

Oltre alle predette 17 unità che non sono state assunte nel 2022, nell'anno 2023 si procederà all'assunzione di ulteriori **67** unità di personale non dirigenziale, il cui fabbisogno è stato definito a seguito di attenta valutazione delle reali necessità da parte dei Centri di ricerca del CREA. La spesa prevista per il 2023 è di circa € 790.000, che a regime dal 2024 ammonterà a 2,542 milioni di euro.

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

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	ricercatore	tecnologo	funzionario	collaboratore tecnico	collaboratore amministrativo	operatore tecnico	operatore amministrativo	TOTALE
Agricoltura e ambiente	2					2	1	5
Alimenti e nutrizione			1	4				5
Cerealicoltura e colture industriali	2			1	1			4
Difesa e certificazione		3		1	1			5
Foreste e legno					1	4		5
Genomica e bioinformatica				1	2	1		4
Ingegneria e trasformazioni agroalim.		1		1	1	2		5
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumic.				2	3	1		6
Orticoltura e florovivaismo					1	2	2	5
Politiche e bioeconomia	2	1	1	1	1			6
Viticultura ed enologia	1			1	1	2		5
Zootecnia e acquacoltura				2		4		6
Amministrazione Centrale					6			6
Totale complessivo	7	5	2	14	18	18	3	67

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	ricercatore	tecnologo	funzionario	collaboratore tecnico	collaboratore amministrativo	operatore tecnico	operat ore ammi nistrat ivo	TOTALE COSTO ANNUO
Agricoltura e ambiente	118.379,19	-	-	-	-	62.472,11	31.236,06	212.087,36
Alimenti e nutrizione	-	-	39.156,90	143.827,28	-	-	-	182.984,17
Cerealicoltura e colture industriali	118.379,19	-	-	35.956,82	33.015,27	-	-	187.351,28
Difesa e certificazione	-	177.568,78	-	35.956,82	33.015,27	-	-	246.540,87
Foreste e legno	-	-	-	-	33.015,27	124.944,23	-	157.959,50
Genomica e bioinformatica	-	-	-	35.956,82	66.030,54	31.236,06	-	133.223,41
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	-	59.189,59	-	35.956,82	33.015,27	62.472,11	-	190.633,80
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	-	-	-	71.913,64	99.045,81	31.236,06	-	202.195,50
Orticoltura e florovivaismo	-	-	-	-	33.015,27	62.472,11	62.472,11	157.959,50
Politiche e bioeconomia	118.379,19	59.189,59	39.156,90	35.956,82	33.015,27	-	-	285.697,77
Viticultura ed enologia	59.189,59	-	-	35.956,82	33.015,27	62.472,11	-	190.633,80
Zootecnia e acquacoltura	-	-	-	71.913,64	-	124.944,23	-	196.857,87
Amministrazione Centrale	-	-	-	-	198.091,61	-	-	198.091,61
Totale complessivo	414.327,16	295.947,97	78.313,79	503.395,46	594.274,84	562.249,03	93.708,17	2.542.216,43

In sostituzione del dirigente di I° fascia al momento interdetto (per 5 anni) a seguito di sentenza penale, si procederà al conferimento di un incarico di dirigente di I° fascia facente funzioni con profilo amministrativo per la durata di un triennio, da conferire a dirigente di II fascia interno del CREA, previo svolgimento di procedura di interpello, posta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione, consentendo, in tal modo, un risparmio di spesa e potendo assicurare la necessaria flessibilità di interruzione dell'incarico nel caso in cui intervenisse successiva sentenza di proscioglimento.

Complessivamente, quindi, la stima del costo che sarà sostenuto dall'Ente per le assunzioni 2023 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 2023	PREVISIONE COSTO 2023	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME
					(dal 1 genn 2024)
Ricercatore, livello III dal 1/10/2023*	7	€ 59.189,59	3	€ 103.581,78	€ 414.327,13
Tecnologo, livello III dal 1/10/2023*	14	€ 59.189,59	3	€ 207.163,57	€ 828.654,26
Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1/09/2023	9	€ 39.156,90	4	€ 117.470,70	€ 352.412,10
CTER, livello VI- dal 1/09/2023	14	€ 35.956,82	4	€ 167.798,49	€ 503.395,48
CAMM, livello VII - dal 1/09/2023	18	€ 33.015,27	4	€ 198.091,62	€ 594.274,86
Operatore di amministrazione, livello VIII - dal 1/09/2023	3	€ 31.236,06	4	€ 31.236,06	€ 93.708,18
Operatore tecnico, livello VIII - dal 1/09/2023	18	€ 31.236,06	4	€ 187.416,36	€ 562.249,08
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE	83			€ 1.012.758,58	€ 3.349.021,09
Dirigente di prima fascia - profilo scientifico – dal 1/3/2023	1	€ 289.389,33	10	€ 241.157,78	€ 295.507,53
Dirigente di prima fascia - profilo amministrativo dal 1/3/2023**	1	€ 221.512,59	10	€ 184.593,83	€ 226.200,47
TOTALE	85***			€ 1.438.510,19	€ 3.870.729,09

*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 costo del Dirigente di prima fascia - profilo amministrativo tiene conto del solo differenziale di spesa tra il trattamento stipendiale di un dirigente di I fascia e il trattamento stipendiale di un dirigente di II fascia. All'importo così risultante si aggiunge il trattamento accessorio del dirigente di I fascia.

*** 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 restando il limite di spesa indicato per il 2023 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 2023 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 PTFP 2022-2024 è stata già prevista la spesa di 1.041.761,00 euro per la stabilizzazione di 20 unità ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. N. 75/2017.

Gli approfondimenti giuridici e i contatti con il Dipartimento della Funzione pubblica in merito al combinato disposto dell'art. 20, comma 1 predetto, con le norme derivanti dagli artt. 12 e 12bis del decreto legislativo n. 218/16, modificate nel 2022 da ultimo dall'art. 6, comma 4-ter, lett. b), D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15, hanno determinato la necessità di modificare l'impostazione giuridica identificata nel precedente PTFP.

L'art. 20, comma 1, del D.lgs. 75/2017, infatti, dopo le intervenute norme del 2022, può essere applicato solamente a coloro che hanno requisiti al 31 dicembre 2017, mentre per le stabilizzazioni successive si impone una differente modalità di reclutamento.

In attesa di perfezionare, quindi, il confronto sindacale e i chiarimenti giuridici indispensabili – le due norme D.lgs. 75/2017 e D.lgs. 218/16, dopo le modifiche di quest'anno, sono in apparente contraddizione per determinate figure – il presente aggiornamento mantiene invariati i costi e il numero delle unità già identificati nel 2022 - quindi già incluso nella previsione del costo del personale in servizio nel 2023 (importo di 133.248.099,21) – nell'auspicio che i chiarimenti possano intervenire nel corso del 2022.

Qualora ciò non avvenisse entro il 31 dicembre 2022, si renderà necessario attuare la procedura di stabilizzazione nel 2023. Sotto il profilo contabile non ci sono variazioni al presente PTFP in quanto il costo delle 20 unità, come detto, è già ricompreso a regime nel 2023 e rimangono invariate le unità da stabilizzare.

Progressioni economiche e di livello del personale in servizio

Al fine di valorizzare le professionalità interne, contribuire allo sviluppo delle attività di ricerca e venire incontro alle legittime aspettative dei dipendenti, nel 2023 si procederà all'attivazione di una nuova procedura straordinaria di avanzamento di carriera nei profili superiori, ad integrazione di quella attualmente in corso riservata al personale di ruolo con profilo di ricercatore e tecnologo ai sensi dell'Art 15 CCNL 7.4.2006, destinando per tale procedura risorse pari ad € 500.000,00.

Inoltre, sarà prevista nel 2023 la possibilità, per il personale dei profili dei livelli IV-VIII, di attribuzione di posizioni economiche super ai sensi dell'art 53 CCNL 21.2.2002, i cui oneri sono a totale carico del fondo di trattamento accessorio e non determinano, pertanto, un incremento di spesa a carico del bilancio dell'Ente. L'importo da destinare alle progressioni sarà verificato e concordato con i sindacati in fase di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il 2023, nel rispetto dell'orientamento espresso in questi anni dal Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, secondo cui le procedure non devono interessare più del 50% dei potenziali beneficiari.

A valle dell'approvazione del Piano di potenziamento e ammodernamento delle Sedi e delle Aziende (gennaio 2023), nei limiti delle disponibilità di bilancio, sarà verificata la possibilità di destinare risorse aggiuntive - così come previsto dall'art. 4, comma 3, Il biennio economico 2000 – 2001 del CCNL 1998 – 2001 sottoscritto il 21/02/2002, al fondo del trattamento economico accessorio del personale interessato.

Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo

In attuazione di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, secondo periodo del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005, si procederà nel corso del 2023 ad attivare la procedura per la riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo, da riservare a una quota di personale individuata in misura non superiore al 10 % degli aventi titolo.

La riduzione dei tempi di permanenza nella fascia stipendiale è riconosciuta al personale avente diritto per una sola volta nel medesimo livello.

Per ciascun anno di riferimento, il personale avente diritto è rappresentato da ricercatori e tecnologi (I, II, III livello) che abbiano maturato nel corso del medesimo anno almeno la metà della percorrenza della fascia in godimento e che quindi, qualora siano in posizione utile al termine della selezione, possano conseguire l'attribuzione economica e giuridica dell'anticipo di fascia nel corso dello stesso anno (tra il 1°/1 ed il 31/12).

Ai sensi del citato art. 9, comma 3, lett. a) del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005, il fondo utilizzabile per il finanziamento delle anticipazioni nei passaggi di fascia stipendiale è individuato nello 0,20% del monte salari 2003 relativo a ricercatori e tecnologi, pari ad euro 61.226,29 annui; in conformità a quanto disposto nell'art. 9, comma 2, del CCNL del personale del comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005.

	Monte salari 2003	Budget da destinare all'art. 8 C. 1 CCNL 2002-2005
0,20% monte salari 2003 (art. 9, comma 3, l. b CCNL 7/4/2006, b.e. 2004-2005)	30.613.146,00	61.226,29

Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello

Nel corso del 2023 si prevede, inoltre, l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 dell'articolo 42 del CCNL 7/10/1996, indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo di CTER, mediante selezione del personale interessato, avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che tengano conto dei titoli ed esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 5% della dotazione organica di profilo.

PROFILO E LIVELLO	PREVISIONE UNITA' IN SERVIZIO AL 1°/1/2022
CTER - IV Livello	102
CTER - V Livello	68
CTER - VI Livello	229
TOTALE CTER	399
Art. 5 – CCNL 13/5/2009 b.e. 2006-2007 (5% delle unità nel profilo di CTER al 1°/1/2022)	19,95

Numero unità in servizio con attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996	2
---	----------

Numero unità a cui attribuire l'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996 con decorrenza 1°/1/2022	17
Costo unitario annuo per 17 unità	30.600,00 €

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 2023	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2023 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 133.191.535,26
Nuove assunzioni 2023: - n. 7 unità di Ricercatore, livello III dal 1/10/2023 - n. 14 unità di Tecnologo, livello III dal 1/10/2023 - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V - dal 1/9/2023 - n. 14 unità di CTER, livello VI- dal 1/9/2023 - n. 18 unità di CAMM, livello VII - dal 1/9/2023 - n. 3 unità di Operatore di amministrazione, livello VI- dal 1/9/2023 - n. 18 unità di Operatore tecnico, livello VIII - dal 1/9/2023 - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo scientifico - dal 1/03/2023 - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo amministrativo - dal 1/03/2023	€ 1.438.510,19
Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 15 CCNL 7 aprile 2006	€ 500.000,00
Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 8 CCNL 7 aprile 2006 e art. 16 CCNL 13 maggio 2009	€ 61.226,29
Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello	€ 30.600,00
TOTALE	€ 135.221.871,74
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023	€ 140.694.636,63

ANNO 2024	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2024 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 133.830.076,47
Assunzioni effettuate nel 2023: - n. 7 unità di Ricercatore, livello III - n. 14 unità di Tecnologo, livello III - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V - n. 14 unità di CTER, livello VI - n. 18 unità di CAMM, livello VII - n. 3 unità di Operatore di amministrazione, livello VI - n. 18 unità di Operatore tecnico, livello VIII - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo scientifico - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo amministrativo	€ 3.870.729,09
Applicazione istituti contrattuali effettuata nel 2023:	
Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 15 CCNL 7 aprile 2006	€ 500.000,00
Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 8 CCNL 7 aprile 2006 e art. 16 CCNL 13 maggio 2009	€ 61.226,29
Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello	€ 30.600,00
TOTALE	€ 138.292.631,85
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024	€ 141.176.915,34

ANNO 2025	PREVISIONE SPESE
Previsione costo del personale in servizio nel 2025 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali	€ 129.753.010,41
Assunzioni effettuate nel 2023:	
- n. 7 unità di Ricercatore, livello III - n. 14 unità di Tecnologo, livello III - n. 9 unità di Funzionario di amministrazione, livello V - n. 14 unità di CTER, livello VI - n. 18 unità di CAMM, livello VII - n. 3 unità di Operatore di amministrazione, livello VI - n. 18 unità di Operatore tecnico, livello VIII - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo scientifico - n. 1 unità di Dirigente di prima fascia - profilo amministrativo	€ 3.870.729,09
Applicazione istituti contrattuali effettuata nel 2023:	
Progressioni di livello per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 15 CCNL 7 aprile 2006	€ 500.000,00
Anticipo di fascia stipendiale per i profili di ricercatore e tecnologo - Art. 8 CCNL 7 aprile 2006 e art. 16 CCNL 13 maggio 2009	€ 61.226,29
Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello	€ 30.600,00
TOTALE	€ 134.215.565,79
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025	€ 139.862.236,45

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 – Piano Triennale della Formazione

Premessa

Il Piano triennale della formazione 2021 – 2023 del CREA è stato approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.3/2021, assunta nella seduta del 12.03.2021.

Il presente aggiornamento per l'anno 2023 ha dovuto tenere conto, come già quello per il 2022, dell'esperienza maturata durante la pandemia da COVID 19 e della centralità della modalità di lavoro a distanza, che hanno richiesto una riprogrammazione della formazione del personale in un'ottica diversa, su modalità on-line e con particolare attenzione ad alcune particolari materie.

In particolare, il cambiamento avvenuto nel mondo della formazione e nel mondo del lavoro a seguito della pandemia, ha determinato la necessità di valorizzare e rafforzare le conoscenze e le competenze del personale necessarie al nuovo contesto lavorativo.

Il personale del CREA durante e dopo la pandemia ha partecipato a corsi di formazione per l'uso delle tecnologie di *Office automation* e *Team collaboration* messe a disposizione dall'Ente. Attraverso la distribuzione di test di verifica, è stato appurato che il personale ha raggiunto una adeguata capacità di utilizzo delle tecnologie informatiche di base. Nel 2023, l'attenzione sarà spostata a migliorare la capacità organizzativa del lavoro del personale, compreso quello dirigenziale e pertanto verranno organizzati corsi per l'utilizzo completo dei moduli per la programmazione del lavoro presenti in Office 365, quali ad esempio Planner, To do, etc.

Le azioni programmate nel Piano delle Azioni positive (PAP 2021-2023) e nel Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 relative alla formazione sono state tutte già realizzate nel corso del 2022. In particolare, è stato erogato alla totalità dei dipendenti un corso in modalità asincrona sul tema delle Discriminazioni di genere e sulle pari opportunità e tutti i componenti del Comitato unico di garanzia (CUG) del CREA, hanno ricevuto una formazione specifica sulle materie di competenza del Comitato stesso, con particolare riferimento all'adempimento relativo alla redazione e all'aggiornamento del Piano delle azioni positive. In ultimo, sono state fornite indicazioni, attraverso l'inoltro a tutti i dipendenti di un breve vademecum, sull'uso del linguaggio di genere nei documenti amministrativi.

AZIONI PREVISTE PER IL 2023 - PROGRAMMA ANNUALE

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici attraverso la formazione rappresenta uno dei pilastri, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, della riforma del pubblico impiego avviata con il decreto-legge 80/2021 per l'attuazione del PNRR - Piano nazionale di ripresa e resilienza. Infatti, solo attraverso il rafforzamento delle competenze del personale pubblico, in linea con gli standard europei e internazionali, è possibile potenziare strutturalmente la capacità amministrativa e migliorare quindi la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Rafforzamento delle competenze digitali

In questa ottica, il CREA si è accreditato sulla piattaforma applicativa **Syllabus**, "**Competenze digitali per la PA**", sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che consente, tramite test erogati via web dalla piattaforma, 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.

A fine anno 2022, a seguito dell'iscrizione di tutto il personale CREA al progetto Syllabus, 1126 dipendenti hanno partecipato alla prima fase dell'autovalutazione delle proprie competenze digitali. 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. Nel 2023 i dipendenti saranno sollecitati a partecipare e a completare il progetto in modo da approfittare di questa importante opportunità offerta a tutti i dipendenti pubblici.

Inoltre, saranno avviati altri corsi sull'utilizzo di **Excel avanzato**, considerata la grande partecipazione registrata al corso organizzato nel 2022 (500 iscrizioni), grazie anche all'utilizzo della piattaforma Moodle, di cui si dirà in seguito.

A partire dal 2020, in concomitanza con il diffondersi della pandemia da Covid 19, l'Ente ha sviluppato *in house* il software denominato **Demetra** per la gestione telematica dei concorsi/selezioni pubbliche. Nel corso degli ultimi due anni il software è stato implementato con numerose nuove funzionalità e pertanto nel corso del 2022 sono state organizzate diverse edizioni di giornate formative in favore dei referenti Demetra per i Centri di ricerca sull'utilizzo di tutte le nuove funzionalità, nonché a favore dei dipendenti chiamati a far parte delle commissioni esaminatrici.

Nel 2022 è stato implementato un ulteriore modulo di Demetra per la gestione delle domande di Sussidi del personale dipendente. In fase di primo avvio, si è resa necessaria la formazione dei dipendenti che sono stati chiamati a far parte della commissione valutatrice delle istanze pervenute direttamente sulla piattaforma. In caso di ulteriori implementazioni saranno organizzate nuove edizioni di giornate formative.

Con riferimento al rafforzamento delle competenze digitali, si è già detto in premessa che saranno organizzate delle giornate formative per migliorare la capacità organizzativa del lavoro attraverso l'utilizzo dei moduli informatici presenti in **Office 365**.

Autoformazione (formazione tramite docenti interni)

Per lo svolgimento dei corsi, l'Ente cercherà di avvalersi, per quanto possibile, 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. Al fine di aumentare il numero di dipendenti-docenti che possano avvalersi di tale piattaforma per l'erogazione dei propri corsi, nel 2022 è stato organizzato un apposito corso sull'"Utilizzo della piattaforma Moodle" a cui hanno partecipato 55 dipendenti, di cui 31 hanno terminato il corso e conseguito l'attestato finale.

Nel corso del 2023, l'Ufficio competente proporrà ai dipendenti-docenti che hanno superato il test finale, di programmare sulla piattaforma Moodle i corsi relativi alle proprie materie di docenza, in modo da arricchire la stessa con corsi di interesse per il personale CREA.

Formazione specifica

Nel corso del 2023 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, per la rilevazione dei fabbisogni formativi dei Centri stessi, per il triennio 2021-2023.

Saranno riproposti sulla piattaforma Moodle i corsi su "Utilizzo del software R" e "Geographic information system – GIS" e organizzati nuovi corsi per "R avanzato" e "GIS avanzato"

Inoltre, nel 2023, al fine di incrementare la formazione del personale di ricerca - con priorità per i giovani ricercatori, verranno organizzati degli **stage di mobilità internazionale di breve durata**, con l'obiettivo anche di rafforzare la rete di relazioni tra i ricercatori e tecnologi del CREA e le Università e i Centri di ricerca europei/internazionali.

In relazione alle risorse finanziarie che potranno essere destinate a tal fine, i ricercatori e tecnologi potranno partecipare ad un bando interno, che li selezionerà in relazione alla proposta di collaborazione di ricerca che proporranno e del soggetto ospitante che individueranno.

Corsi spot

L'ente continuerà a garantire ai dipendenti, la possibilità di partecipare a corsi che, anche se non programmati nel Piano triennale di formazione, si rendano comunque necessari a seguito di nuovi interventi normativi nel corso dell'anno.

Alla luce della nuova normativa sulla gestione di fondi messi a disposizione per il PNRR, si renderanno necessari corsi in materia di appalti, di reclutamento del personale e di rendicontazione dei progetti di ricerca.

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

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

In ragione del gran numero di assunzioni effettuate dall'Ente negli ultimi anni, soprattutto a seguito della stabilizzazione del personale precario, è significativamente aumentato il numero di personale disabile assunto in adempimento alla normativa in materia (legge n. 68/1999) che prevede le cd. quote d'obbligo, calcolate in rapporto al numero degli occupati.

Nel corso del 2023 sarà effettuata la ricognizione delle esigenze formative di detto personale al fine di predisporre un adeguato piano di formazione personalizzato, da realizzare nei prossimi anni.

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 competenti per materia.

Nel 2022 il CREA ha partecipato a tre giornate formative in presenza, durante le quali sono stati affrontati, con metodologie innovative, i temi di maggiore interesse degli enti di ricerca. L'incontro è stata anche una importante occasione per i componenti dei Tavoli tecnici di conoscersi personalmente e di scambiare le proprie esperienze professionali.

Anche nel 2023 è prevista l'organizzazione di nuova iniziativa formativa cui sicuramente il CREA parteciperà.

INAPP Academy

Il CREA ha aderito al progetto di ricerca avviato dall'INAAP, Ente di ricerca pubblico di cui al D.lgs. n.218/2016, denominato "Inapp Academy", che si prefigge l'obiettivo di sviluppare nuovi saperi ed abilità dei dipendenti pubblici che non riguardino solo l'aggiornamento sulle normative o l'utilizzo di strumenti tecnologici e digitali, ma anche l'adozione di modi innovativi di lavorare e di relazionarsi con i colleghi e con i cittadini-utenti (potenziamento delle c.d. *soft skills*), in modo che la pubblica amministrazione possa essere in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Il personale CREA nel corso del 2022 ha partecipato con grande interesse ai numerosi corsi organizzati dall'INAPP (si veda nel dettaglio la tabella riportata di seguito) e la partecipazione sarà promossa anche nel 2023.

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.

Come per gli anni passati, non appena la SNA pubblicherà il piano 2023, l'Ente provvederà a dare adeguata pubblicità ai corsi di interesse, in modo che ciascun dipendente interessato potrà curare, come previsto dal regolamento SNA, la propria iscrizione sulla piattaforma messa a disposizione dalla Scuola e partecipare ai corsi di interesse.

Valore PA

Anche nel 2023 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).

Diritto allo studio

Anche nel 2023 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 2022: ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

La formazione realizzata nell'anno 2022 ha visto la partecipazione complessiva di 4.328 unità di personale (stessi dipendenti hanno partecipato a più corsi) per un costo totale di euro 88.490,00.

Il personale che ha partecipato in misura maggiore ai corsi è stato quello appartenente ai profili amministrativi (percentuale superiore al 48%) mentre i profili tecnici e i RIC/TEC hanno partecipato in media per il 25%, mentre i Dirigenti e i Direttori in una percentuale molto minore (appena il 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 equivale ad euro 158.000,00).

Dal 2022 sono state stanziare euro 188.000,00, che comprendono il residuo delle somme non utilizzate negli anni precedenti rispetto allo stanziamento effettuato ai sensi del DL 78/2010. Si rileva che nonostante l'Ente abbia, dal 2018 ad oggi, quasi triplicato la spesa per la formazione del proprio personale, 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 2022

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	1126	503	177	25	421
Società Esterna MAGGIOLI SPA	La discriminazione di genere e pari opportunità (corsi PAP e GEP)	4.000,00	1329	553	321	25	430
Docenti Interni	Utilizzo Moodle	15.492,00	46	17	13		16
Docenti Interni	Excel avanzato - 1° edizione	4.337,76	38	25	13		
Docenti Interni	Excel avanzato - 2° edizione	4.337,76	105	76	21		8
Docenti Interni	Excel avanzato - 3° edizione	21.172,40	498	271	196		31
Docenti Interni	Demetra-Piattaforma concorsi	516,40	14	11	0		3
Docenti Interni	Referenti dei Centri di Ricerca su "Demetra – Piattaforma concorsi	1.161,90	35	19	11		5
Docenti Interni	Componenti commissioni Demetra-Piattaforma concorsi	516,40	16	10	6		
Soggetto Pubblico-SNA	Statistiche per le decisioni pubbliche	100,00	1	0	0		1
Soggetto Pubblico-SNA	Competenze digitali: come svilupparle. In collaborazione con	160,00	2	1	1		

	Dipartimento per la Trasformazione digitale.						
Società Esterna - Convegno	Privacy Symposium Conference 2022	650,00	1	1			
Soggetto Pubblico-SNA	Il registro degli accessi e la trasparenza amministrativa: profili tecnici e applicativi	40,00	2	1	1		
Soggetto Pubblico-SNA	Accesso civico generalizzato nel sistema italiano della trasparenza amministrativa	40,00	1	1			
Soggetto Pubblico-SNA	Tecniche di scrittura efficace	80,00	1		1		
Società Esterna AIAM	Corso di formazione in elaborazione immagini satellitari dal 14 al 16 dicembre 2022.	750,00	3	1	2		
CODIGER	La ricerca e la Pubblica Amministrazione	2.050,00	14	8	1	3	2
2 - Area Lavoro agile e Personale							
Soggetto Pubblico-INAPP	Oltre l'emergenza Efficacia e benessere nel lavoro agile		61	31	18		12
Società esterna-Sistema Susio	IL PIAO - NOVITA' 2022-	100,00	1	0	1		
Soggetto Pubblico-SNA	"Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico" Come programmare e monitorare la sezione "Anticorruzione e trasparenza	480,00	1	0	1		
Soggetto Pubblico-SNA	Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo -	120,00	3	0	0		3
Società esterna-Pubbliche	Il conto annuale degli enti di ricerca	600,00	3	3	0		
Società esterna-OPERA	IL TFS e il TFR: la previdenza complementare con i fondi di previdenza integrativa Perseo e Sirio	1.000,00	4	0	4		
Società esterna-PA360	Cosa cambia nel 2022 per lavoro autonomo professionale, occasionale e cococo nella P.A.	360,00	1	1	0		
Soggetto Pubblico-INAPP	Reclutamento negli EPR alla luce dei più recenti interventi normativi -		15	9	0	3	3
Soggetto Pubblico-INAPP	Regolamentazione del Procedimento amministrativo come modificato dai cc.dd. Decreti Semplificazioni -		12	8	0	2	2

Soggetto Pubblico-SNA	Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali - In collaborazione con ARAN	280,00	2	0	0		2
Soggetto Pubblico-SNA	Introduzione al diritto amministrativo	500,00	4	0	1		3
Soggetto Pubblico-SNA	Diritto del lavoro pubblico-Seminari Tematici	80,00	2	0	0		2
Soggetto Pubblico-SNA	La difesa in giudizio delle Pubbliche Amministrazioni	360,00	3	0	0		3
Società esterna Alta Padovana	Corso base sull'analisi e composizione del cedolino paga con aggiornamenti su IRPEF, assegno unico universale, indennità una tantum e sgravi contributivi.	704,00	3	3			
Società esterna Formel	Il trattamento di missione del personale dipendente nel pubblico impiego	402,00	1	1			
3 - Area Anticorruzione e Performance							
Società esterna-Format	Corso anticorruzione	6.200,00	97	57	28	5	7
Soggetto Pubblico-INAPP	Prevenzione e contrasto del riciclaggio -		17	12	0	2	3
Soggetto Pubblico-SNA	Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	80,00	2	1	0		1
Società esterna Formel	Il CUG e il Piano triennale di azioni positive Come redigere o aggiornare in tempi rapidi il piano triennale di azioni positive	2.159,00	16	15	1		
4 - Area Bilancio e ragioneria							
Consorzio CoINFO	Aggiornamento febbraio in materia contabile fiscale	1.500,00	159	89	57	11	2
Consorzio CoINFO	Aggiornamento giugno in materia contabile fiscale	1.500,00	137	77	55	3	2
Società esterna-INAZ	CERTIFICAZIONE UNICA 2022	617,50	6	6	0		
Società esterna-ITA	La competenza finanziaria nella riforma contabile degli enti pubblici	4.000,00	4	4	0		
Società esterna-SOI	Gli stati delle fatture in PCC: automatismi, allineamenti con il gestionale e interventi specifici alla luce del DM 132/2020	1.000,00	2	1	1		
Società esterna-SOI	Il servizio di tesoreria Enti: gare d'appalto, aspetti gestionali, finanziamento degli enti pubblici	790,00	19	13	2	2	2
Soggetto Pubblico-SNA	La responsabilità amministrativa contabile del pubblico dipendente	80,00	2	0	0		2
Soggetto Pubblico-SNA	Contabilità economico-patrimoniale nelle amministrazioni statali	1.680,00	7	5	0	1	1

5 - Area appalti e contratti							
Società esterna-FORMEL	La digitalizzazione delle procedure di affidamento: regole, criticità e aspetti operativi	400,00	1	0	0		1
Società esterna-Mediaconsult	La gara con l'offerta economicamente più vantaggiosa e il bando tipo	960,00	4	3	0		1
Società esterna-Mediaconsult	Il nuovo MePA 2022 a seguito del progetto di evoluzione Consip	1.280,00	4	2	1		1
Società esterna-CEIDA	Esercitazione pratica di uso dei sistemi telematici di acquisto nel MEPA	900,00	2	2	0		
Soggetto Pubblico-INAPP	Appalti, anche negli EPR, in esito ai più recenti interventi normativi -		19	13	2	2	2
Soggetto Pubblico-INAPP	La violenza di genere:		55	34	14	3	4
Soggetto Pubblico-INAPP	Il codice di comportamento nella P.A.		59	34	12	2	11
Società esterna-Maggioli	La gestione della procedura di gara con l'AVCPass e il Fascicolo dell'operatore economico (FVOE)	250,00	1	1			
6 - Area tecnico e scientifica							
Società esterna-APRE	Horizon Europe: scenario e opportunità del nuovo programma europeo per la ricerca e l'innovazione	500,00	2		1		1
Società esterna-APRE	Il Work Programme Infrastrutture di Ricerca – Sfide e Opportunità	1.050,00	116	61	43	1	11
Società esterna-APRE	Aspetti legali e finanziari in HORIZON EUROPE	250,00	121	60	45	3	13
Società esterna Public institution central project management agency	EU Twinning Project: from proposal to implementation	1.403,00	2				2
Società Esterna CUOA	Aiuti di Stato e PNRR	1.500,00	36	23	10		3
	Totale	88.490,12	4238	2067	1061	93	1017

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio della Sottosezione “Valore pubblico” per l’anno 2023 non verrà effettuato in quanto non è stato ancora possibile definire specifici indicatori per gli obiettivi di valore pubblico indicati nella Tabella 7: Mappa strategica con Linee di indirizzo, Aree prioritarie di intervento, Obiettivi Agenda 2030, Missioni del PNRR, Obiettivi strategici, Politiche del CREA e Obiettivi di valore pubblico.

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.

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 2023 del PAP e del GEP, riportate nelle tabelle 13 e 14. 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 2023 si concluderà con la validazione da parte dell’OIV della Relazione sulla performance, un documento nel quale, partendo dalla programmazione definita nel PIAO 2023-2025, 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.