

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL CONSIGLIO PER LA RICERCA E
LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA
E ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Aprile 2013

Renato Ruffini

Sergio Gasparrini

Stefano Gagliarducci

INDICE

1. Presentazione	pag. 3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	pag. 4
2.1 Performance organizzativa.....	pag. 4
2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target	pag. 4
2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	pag. 5
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	pag. 6
2.2 Performance individuale.....	pag. 7
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target	pag. 7
2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale	pag. 7
2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale	pag. 7
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	pag. 8
2.4 Infrastruttura di supporto	pag. 8
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	pag. 8
3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	pag. 9
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	pag. 9
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	pag. 9
4. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	pag. 9
5. Definizione e gestione di standard di qualità	pag. 10
6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	pag. 10
7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.....	pag. 11

1. Presentazione

Tra gli eventi più significativi che hanno interessato l'Ente nel corso del 2012 è opportuno evidenziare la nomina, con decreto del 26 aprile 2012, del Direttore Generale e la ricostituzione, con DM dell'11 luglio 2012, del Consiglio di Amministrazione all'interno del quale si è però ancora in attesa di designazione del rappresentante della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

Il Consiglio di Amministrazione nella sua prima seduta di insediamento ha approvato il nuovo Statuto dell'Ente che è stato adeguato al disposto normativo dell'art. 12 del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012 in materia di conferimento al CRA delle competenze già affidate al soppresso INRAN dall'art. 11 del D.Lgs 454/1999.

Successivamente, il citato art. 12 è stato modificato dalla Legge di stabilità 2013 (n. 228 del 24 dicembre 2012) con attribuzione al CRA di tutte le funzioni ed i compiti già affidati al soppresso INRAN compresi quelli precedentemente affidati all'ENSE. Ciò ha comportato la necessità di un nuovo adeguamento del testo Statutario.

L'accorpamento dell'INRAN renderà necessaria la revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente ed il ricorso agli strumenti propri della gestione strategica aziendale, allo scopo di tradurre la *mission* e la strategia organizzativa in un insieme coerente di risultati di performance di facile misurabilità.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta di gennaio ha anche provveduto alla nomina del Dirigente Generale della Direzione Centrale Attività Scientifiche mentre per la ricostituzione del Consiglio dei Dipartimenti l'Ente attende l'approvazione del nuovo Statuto da parte dei Ministeri Vigilanti ai quali è stato trasmesso a seguito dell'approvazione del Consiglio.

L'Ente, operando nel contesto sopra descritto, ha ottemperato ad ogni adempimento di legge, sviluppando un sistema di misurazione e valutazione coerente con il quadro normativo di riferimento nonché con le indicazioni fornite in merito dalla CIVIT.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

2.1 Performance organizzativa

2.1.1.. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance dell'Ente sono coerenti con i requisiti metodologici di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009 e alla delibera CIVIT n. 89/2010 e costituiscono l'articolazione delle principali direttrici individuate per il potenziamento scientifico e dell'attività di ricerca dell'Ente. Tali obiettivi sono anche pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale dell'Ente, alle priorità politiche, nonché, ai bisogni della collettività nel settore della ricerca e sperimentazione agraria.

L'attività di programmazione del CRA che avviene a vari livelli, si adatta alla struttura dell'Ente ed al contesto istituzionale di riferimento ed è, inoltre, coerente con le politiche ed i programmi stabiliti dal Ministero vigilante, nonché con gli obiettivi di trasparenza individuati nel relativo Piano.

L'insieme delle attività del CRA, ovvero la performance dell'Ente, si ripartisce in attività ordinarie e attività specifiche che sono state individuate in sede di pianificazione a mezzo delle direttive emanate ai vari livelli; a queste attività corrisponde un obiettivo operativo da perseguire con conseguente risultato da raggiungere.

Parte delle attività attribuite ai singoli uffici e degli obiettivi cui esse sono sottese, sono trasversali, nel senso che sono attribuite al contempo a più uffici, chiamati dunque ad operare sinergicamente a tali fini.

Per l'anno 2012 sono stati individuati obiettivi strategici che rappresentano le priorità politiche dell'amministrazione, avuto riguardo anche alla dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale, nonché al funzionamento dell'organizzazione. Il processo di individuazione degli obiettivi strategici prima e di quelli operativi poi risponde ad una logica *bottom-up* con coinvolgimento dei titolari delle unità organizzative coinvolte nel processo di programmazione, nonché tenendo conto di quanto emerge dal confronto con i principali *stakeholders* (comunità scientifica, operatori del settore ecc.).

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

- *ricerca e sperimentazione;*
- *sinergia e coordinamento con Università ed Enti pubblici di ricerca e azioni di supporto e consulenza al MIPAAF e alle Regioni;*
- *promozione della conoscenza a supporto dello sviluppo sostenibile e tutela delle produzioni agricole nazionali;*
- *supporto e trasferimento di conoscenze alle imprese legate alle filiere produttive;*
- *organizzazione interna, valorizzazione del patrimonio e delle risorse umane.*

I risultati, e quindi le utilità o gli effetti positivi attesi dall'attività dell'Ente per ciascuna *Area strategica* vengono identificati come *outcome* che si sostanziano, in ultima analisi, nella soddisfazione di bisogni o di aspettative degli *stakeholders*. Costituiscono *out come*:

Prima Area:

- Aumento e miglioramento della qualità dei processi di ricerca e valorizzazione delle conoscenze acquisite

- Incrementare la percezione dell'importanza del ruolo del CRA nell'ambito del sistema della ricerca in agricoltura
- Rafforzare il carattere e l'apertura internazionale della ricerca scientifica svolta dal C.R.A.
- Elevare la formazione ed il bagaglio di conoscenze dei giovani ricercatori
- Attrarre e valorizzare giovani professionalità, anche estere, nello studio dei processi agricoli ed al CRA

Seconda Area:

- Preservare e valorizzare la presenza dell'Ente nei progetti nazionali ed internazionali
- Valorizzazione delle relazioni paritetiche con Istituzioni, Enti pubblici della Ricerca ed Enti territoriali
- Migliori connessioni con Università, Enti di ricerca e Regioni

Terza Area:

- Aumento del contributo allo sviluppo delle specifiche realtà produttive del territorio

Quarta Area:

- Migliorare la circolazione e la diffusione delle informazioni relative ai risultati della ricerca
- Valorizzazione delle interazioni con il sistema socio-economico e con le imprese

Quinta Area:

- Riduzione del rapporto costo/beneficio nelle spese di gestione
- Miglioramento e semplificazione degli standard di gestione operativa
- Miglioramento del clima organizzativo
- Favorire percorsi di crescita e valorizzazione professionale per tutti i dipendenti
- Agevolare il conseguimento di livelli di accessibilità e visibilità dell'azione dell'Ente progressivamente crescenti
- Conseguire maggiori livelli di funzionalità in coerenza con la *mission* istituzionale dell'Ente, nonché in linea con i prevedibili mutamenti del contesto di riferimento

Relativamente al processo di definizione degli obiettivi, le principali norme che disciplinano l'organizzazione ed il funzionamento del CRA definiscono un percorso articolato in più momenti di confronto e condivisione con i principali referenti interni ed esterni in tutte le fasi di programmazione delle attività.

In particolare, il CRA nello svolgimento delle attività di ricerca e sperimentazione si avvale anche di professionalità e strumenti presenti nelle diverse Strutture periferiche dell'Ente dislocate sull'intero territorio nazionale che assicurano un costante raccordo con gli stakeholder esterni ivi presenti, rappresentati da: istituzioni pubbliche, associazioni di imprese/cittadini, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del territorio, organizzazioni di ricerca pubblica e privata, etc.

Ovviamente, in relazione alla diversità degli stakeholder, le modalità di interazione avvengono con strumenti di comunicazione e collaborazione differenziati (convegni, accordi di collaborazione e/o programma, protocolli d'intesa...).

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, in tema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, anche in conformità a quanto richiesto dalla CIVIT, tende a privilegiare l'approccio della *Balanced Scorecard* o BSC nell'intento di misurare e valutare:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività di riferimento;

- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Il ricorso alla BSC consente la misurazione della *performance* organizzativa dell'Ente mediante ricorso ad indicatori articolati in quattro prospettive:

1. economico-finanziaria;
2. dei c.d. "clienti" o *Stakeholder*;
3. dei processi interni;
4. dell'innovazione, crescita e valorizzazione delle risorse umane.

Per ogni prospettiva si considerano:

- gli obiettivi: quali obiettivi strategici si propone l'Ente di raggiungere per avere successo?
- le misure: quali parametri si possono utilizzare per misurare la prestazione?
- i target: quale sono i valori quantitativi che si vogliono raggiungere in ogni misura per considerarci soddisfatti della prestazione?
- le iniziative: quali iniziative strategiche si metteranno in atto per raggiungere gli obiettivi?

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolge le attività gestionali ed amministrative svolte dalle unità organizzative in cui si articola l'Ente.

Ad oggi i dati del monitoraggio effettuato sono estrapolati da alcuni applicativi già in utilizzo presso l'Ente, relativi ai dati contabili e alle attività tecnico amministrative collegate alla gestione dei progetti di ricerca. In tal senso l'Ente necessita di una ulteriore implementazione degli applicativi informatici di supporto all'attività di misurazione.

Particolare rilevanza riveste la prospettiva di controllo della forza lavoro presente all'interno del CRA, e ciò tanto ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi programmati quanto sotto il profilo del riscontro dell'efficacia dell'utilizzo delle risorse nell'ambito di singoli piani e attività programmate.

Dal punto di vista del controllo strategico, l'impiego del costo del lavoro come prevalente parametro di misurazione dell'attività delle unità organizzative nella conduzione dei singoli piani e programmi rappresenta altresì una modalità particolarmente pratica per monitorare e valutare l'efficienza e l'efficacia di dette unità organizzative e per ottenere ulteriori elementi informativi per valutare la dirigenza preposta a dette unità.

In tema di conoscenza e condivisione del sistema di misurazione e valutazione, si segnala l'organizzazione di un evento formativo aperto a tutto il personale dipendente e focalizzato sul sistema di valutazione dei

dipendenti pubblici, svoltosi nel mese di dicembre 2012, proprio al fine di favorire la più ampia informazione al riguardo.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2012 il CRA ha assegnato obiettivi al personale con qualifica dirigenziale nonché ai direttori dei centri e delle unità di ricerca.

Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico, costituendone declinazione in attività di pertinenza delle unità organizzativa di volta in volta coinvolte.

L'assegnazione è avvenuta tramite emanazione di direttive recanti gli obiettivi assegnati, gli indicatori, le tempistiche di attuazione.

L'attività svolta è oggetto di misurazione tramite apposite schede di valutazione elaborate in relazione a ciascuno dei soggetti valutati.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Nel 2012, come nell'anno precedente, è stato attuato, tramite schede di misurazione, un monitoraggio sull'andamento delle attività programmate e sul grado di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi.

Il Servizio Pianificazione e Controllo, di supporto all'OIV, ha acquistato i dati necessari e la documentazione utile al processo di misurazione, anche interagendo con altri Servizi dell'Amministrazione Centrale per l'acquisizione dei dati necessari.

Si rappresenta che ad oggi il processo di misurazione e valutazione non è formalmente concluso anche se è già possibile affermare che il risultato finale della valutazione è mediamente positivo, come riportato nelle schede di valutazione che recano diversità di punteggio in relazione a ciascun obiettivo assegnato.

Per quanto attiene alle modalità di attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto, come già illustrato nella relazione 2011, non sarà redatta alcuna graduatoria di valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale. Ciò, in ragione di quanto previsto dall'art. 5, comma 11 del D.L. n. 95/2012, convertito con legge n. 135/2012, che ha espressamente sospeso l'applicazione dell'art. 19 del Dlgs 150/2009 evidentemente in attesa dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del Dlgs n. 141/2011.

Va inoltre rilevato che l'attività svolta dal personale del CRA con profilo di tecnologo e ricercatore può essere oggetto di valutazione esclusivamente per la parte amministrativa, che in massima parte detti dipendenti non svolgono, e non anche per quella scientifica e di ricerca. Pertanto, in una logica di uguaglianza, per l'anno 2012 non si è ritenuto di attuare un processo di valutazione che non coinvolga tutto il personale. Detto processo è stato tuttavia avviato per l'anno in corso nel quale sono stati assegnati obiettivi a tutti i dipendenti, dirigenti e non, destinatari del sistema.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Nel 2012, l'Amministrazione ha definito insieme alle Organizzazioni sindacali un sistema di misurazione e valutazione dell'attività professionale svolta dal dipendente mediante la compilazione da parte del Dirigente di una scheda che riporti un giudizio di valutazione all'esito del quale verrà determinato il risultato finale che inciderà sulla remunerazione della produttività individuale.

In tal modo, l'attribuzione del trattamento accessorio legato alla produttività avviene mediante un riconoscimento differenziato degli incentivi legati alla *performance*.

Uguualmente, si tiene conto della valutazione del personale dirigenziale che, come accennato, risulta differenziata, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, anche sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva d'area e da quella di livello di ente. Per l'anno 2012 non risultano richieste di attivazione di procedure di conciliazione.

Relativamente allo svolgimento di indagini sul grado di condivisione del sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Dlgs 150/2009, l'Amministrazione ha provveduto ad erogare a tutto il personale dell'Ente, sia a tempo determinato che indeterminato, il questionario predisposto dalla CIVIT utilizzando un applicativo informatico rispondente ai requisiti indicati dalla stessa Commissione. I risultati dell'indagine, conclusasi nel mese di aprile c.a., sono in fase di elaborazione e saranno comunicati con le modalità che verranno indicate.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il Sistema di valutazione del CRA, pur se in una sua prima fase di attuazione, manifesta un funzionamento in linea con il disposto normativo, sia in termini di proposizione degli obiettivi che in termini di attuazione da parte della dirigenza dell'Ente.

L'OIV, operando con il costante supporto della Struttura tecnica permanente, ha interagito come sempre con la Direzione generale e con i Dirigenti dei Servizi, in un reciproco spirito di collaborazione e di apertura a processi innovativi in applicazione del d.lgs. n. 150/2009.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'OIV, con il supporto della Struttura tecnica permanente, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata posta in essere con metodo "empirico" non disponendo l'Ente di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi dei dati, ai fini della misurazione della *performance*, nonché di un sistema di contabilità analitica. Il che ovviamente ha richiesto un notevole sforzo da parte della struttura di supporto.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Nel 2012 si sono avvicinati eventi che non hanno consentito al Sistema di orientare e supportare appieno le decisioni del vertice politico-amministrativo e della dirigenza.

Infatti il Consiglio di Amministrazione si è riunito per la prima volta a settembre, e quindi quasi in chiusura d'anno. Sicuramente nel 2013 gli strumenti di programmazione, quali il piano della performance o il sistema di misurazione e valutazione, potranno spiegare pienamente i loro effetti incidendo così sul processo di declinazione ed attuazione degli obiettivi.

Relativamente agli aspetti connessi al benessere organizzativo va sottolineata la previsione di specifici obiettivi connessi all'individuazione di iniziative di promozione delle pari opportunità e destinati ad assicurare un maggior coinvolgimento del personale nelle strategie perseguite dai vertici dell'Ente, tali da incidere positivamente sul benessere organizzativo percepito dal personale.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Il bilancio preventivo dell'Ente 2012, approvato a novembre del 2011, è stato impostato seguendo azioni di contenimento e razionalizzazione della spesa, sia al fine di dare attuazione alle relative disposizioni legislative, sia per fronteggiare la progressiva riduzione del contributo di funzionamento erogato dal MIPAAF.

Le aree strategiche e gli obiettivi previsti nella Direttiva generale sull'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2012 si sono caratterizzati per la piena coerenza con il quadro finanziario dell'Ente, con previsione di specifici obiettivi volti ad assicurare un consistente risparmio della spesa.

In particolare, l'Ente ha iniziato da tempo un'azione di revisione e riduzione della spesa e di riorganizzazione delle attività, anche della rete scientifica, nella prospettiva di eliminare gli sprechi e realizzare significative economie di bilancio.

Nell'ambito della razionalizzare dei costi, l'Ente ha previsto misure di ristrutturazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi mediante:

- revisione dei programmi di spesa
- ridimensionamento delle strutture dirigenziali
- migliore distribuzione del personale
- ricognizioni e ottimizzazione dell'utilizzo degli immobili

I dati resi disponibili dall'applicativo informatico utilizzato per la gestione contabile sono utilizzati, laddove possibile, per l'attività svolta dall'OIV.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come già precisato, l'Ente non è ancora dotato di un sistema informatico di supporto all'attività di pianificazione e di controllo strategico e di gestione.

Tuttavia, si sta attivando per l'acquisizione di specifici *software* e dei relativi servizi di supporto.

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

L'Ente ha approvato a luglio 2011 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità pubblicato sul sito web istituzionale. Relativamente all'aggiornamento dello stesso, la CIVIT ha comunicato che, in considerazione di quanto disposto sia dalla Legge n. 190/2012 che dalla Legge n. 221/2012, al fine di evitare duplicazioni, si riserva di intervenire successivamente, in ordine alla definizione del termine e delle modalità di aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed al suo coordinamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

La tematica della trasparenza è sicuramente trasversale rispetto a tutte le attività dell'Ente, siano esse di natura strategica che istituzionale ed in questo ambito occorre puntare alla massima integrazione tra le diverse strutture interessate: la Direzione Centrale Affari giuridici e la Direzione Centrale attività scientifiche.

Infatti, per garantire un pieno collegamento tra Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sono stati attribuiti ai diversi livelli direzionali in cui si articola l'Ente specifici obiettivi di trasparenza, al fine di:

- garantire visibilità e trasparenza delle attività dell'Ente attraverso il sito istituzionale

- assicurare massima trasparenza dei procedimenti, anche attraverso pubblicazione sul sito istituzionale di atti e provvedimenti, nonché puntuale rispetto della tempistica nell'adozione degli stessi.

Nell'ambito delle iniziative l'integrità e la legalità, si segnala l'organizzazione di un evento formativo aperto a tutto il personale dipendente e focalizzato su tali tematiche, svoltosi in due distinte edizioni, nei mesi di giugno e settembre 2012, proprio al fine di favorire la più ampia partecipazione.

L'Ente si sta, poi attivando al fine di realizzare la c.d. "Giornata della trasparenza", più volte rinviata per ragioni di carattere organizzativo.

Relativamente allo stato di attuazione della trasparenza il CRA è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli *standard* definiti dalla CIVIT, in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito *web* dell'Ente ed al relativo aggiornamento. Al riguardo, questo OIV ha provveduto ad effettuare verifiche a campione anche consultando le informazioni pubblicate sul sito *web* dell'Ente.

E' da segnalare che, nell'ottica di una necessaria integrazione tra performance, trasparenza ed anticorruzione ed in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, l'Ente ha provveduto alla nomina del responsabile della prevenzione della corruzione del CRA, nonché alla nomina di un gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Ente.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

Al riguardo va in primo luogo sottolineato che il CRA non eroga servizi in senso stretto ma svolge attività di ricerca, il che implica una rilevanza decisamente residuale delle poche attività svolte in qualche modo riconducibili al concetto di servizi pubblici.

Nel documento relativo agli Standard di qualità dei servizi, approvato con decreto del Commissario straordinario del 21 febbraio 2012 e menzionato nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance, sono state quindi individuate attività residuali rispetto all'attività istituzionale che è la ricerca. Ciò ha comportato, all'esito di una valutazione costi-benefici, un limitato coinvolgimento degli *stakeholder* esterni nella definizione degli stessi.

Il documento finale è stato validato dall'IOV nel 2012. Gli standard di qualità dei servizi pubblici del CRA sono stati inviati al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti per le valutazioni ed i contributi di competenza.

E' auspicabile, sulla base delle risultanze della ricognizione effettuata, nonché dell'esiguo numero di potenziali fruitori di dette attività, che non si renderà necessario prevedere modalità organizzative di gestione di eventuali reclami o *class action*. Infatti, l'Ente dispone di un servizio dedicato agli affari legali ed al contenzioso amministrativo adeguato ad assicurare la giusta tutela ai fruitori di detti servizi.

6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Anche per il 2012, in ottemperanza a quanto disposto dal decreto legislativo 150/2009 l'OIV, nell'ambito dell'attività di valutazione e di controllo strategico, ha effettuato l'analisi, sia preventiva che successiva, della congruenza e degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate, gli obiettivi operativi individuati e le scelte effettuate, identificando altresì eventuali fattori ostativi e possibili rimedi. Il monitoraggio è stato svolto avvalendosi di schede, alle quali è stata allegata la relativa

documentazione di supporto, nelle quali i titolari delle unità organizzative hanno riportato, per ciascun obiettivo loro assegnato, l'attività svolta, il grado ed i tempi di realizzazione dell'indicatore.

In particolare l'attività dell'OIV si è concretata, tra l'altro, in sette sedute collegiali svoltesi nel corso del 2012, oltre che in un costante contatto informale con la struttura di supporto che si occupa anche delle tenuta di un apposito repertorio di atti e verbali inerenti all'attività collegiale.

L'OIV, tenendo conto della peculiarità dell'attività di valutazione, ha elaborato una metodologia tale da assicurare la massima trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto della legge e delle risultanze delle su menzionate schede di misurazione. L'OIV si è inoltre avvalso dei dati in possesso dei competenti servizi (es: servizio Bilancio) per effettuare verifiche circa il grado di raggiungimento degli obiettivi.

7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

L'applicazione del sistema di misurazione e valutazione ha dimostrato che la procedura adottata, oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative, è anche in grado di apportare un buon contributo in termini di miglioramento della performance e coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati, svolgendo quindi una fondamentale funzione di accompagnamento dell'amministrazione verso una "gestione per obiettivi".

Come sempre si possono prevedere azioni di miglioramento del sistema sia sotto il profilo della "qualità" degli obiettivi individuati che dei tempi di adozione.

In particolare, l'OIV intende svolgere una significativa funzione di supporto nella programmazione di livello amministrativo-gestionale e nella traduzione delle priorità in concreti obiettivi strategici che si prestino il più possibile ad una valutazione ex post, nonché contribuendo all'esplicitazione di target, valori attesi, tempistiche di attuazione ed indicatori.

Analogamente, l'OIV intende rafforzare la propria funzione di supporto ed accompagnamento della Dirigenza di livello generale nell'attività di traduzione di tali indicazioni di livello strategico in obiettivi e programmi operativi di riferimento per la gestione amministrativa, con la puntuale indicazione dei risultati attesi e delle responsabilità per l'attuazione.

Rispetto all'anno precedente, comunque, sono riscontrabili miglioramenti oggettivi sia relativamente alla tempistica nella definizione e assegnazione degli obiettivi, che per la prima volta nel 2013 è coincisa con l'inizio dell'anno solare, sia in termini di maggior raccordo con la programmazione finanziaria, atteso che per la prima volta il Consiglio di amministrazione dell'Ente ha approvato contestualmente il bilancio di previsione 2013 e l'individuazione degli obiettivi strategici da perseguire nello stesso anno. L'estensione del processo di valutazione a tutto il personale sia dell'amministrazione centrale che di tutte le strutture periferiche, anch'essa attuata dall'anno in corso, renderà ancor più necessaria una stretta cooperazione tra la funzione di indirizzo strategico, la gestione dei processi amministrativi e le attività di valutazione e controllo.

In ogni caso, l'OIV porrà in essere le dovute verifiche sul corretto funzionamento del sistema di misurazione e valutazione annuale della performance per ciascuna struttura amministrativa.