



2021

## RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a, D.Lgs. n. 150/2009)

### 1. Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è redatta ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150 del 2009, delle delibere CIVIT, Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e delle linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca.

Dal punto di vista normativo è intervenuto il D.Lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle PP.AA. dettate dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 33/2013. Successivamente si è aggiunto il D.Lgs. n. 74/2017 che reca "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015".

I documenti relativi al ciclo della Performance sono pubblicati sul sito istituzionale del CREF [www.cref.it](http://www.cref.it) – Amministrazione Trasparente, e sul Portale della Performance: [www.performance.gov.it](http://www.performance.gov.it).

L'OIV in carica è stato nominato in forma monocratica con Delibera del C.d.A. n. 13 del 19 febbraio 2021.

### 2. Contesto istituzionale e organizzativo

Il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche "Enrico Fermi" (CREF) è stato istituito con Legge 15 marzo 1999, n. 62, che ha disposto la "Trasformazione dell'Istituto di Fisica in via Panisperna in Museo Storico della Fisica e Centro di Studi e Ricerche Enrico Fermi", a cui è seguito il Decreto Interministeriale 5 gennaio 2000, n. 59, con il quale è stato adottato il "Regolamento recante istituzione del Museo della Fisica e Centro Studi e Ricerche in Roma".

L'ordinamento del CREF è stato interessato da successivi interventi legislativi, quali:

- il D.Lgs. 4 giugno 2003 n. 127 di "Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche" che, all'art. 23 comma 8, reca: "*Le disposizioni previste dall'articolo 3, comma 1, lettere i) n) o) p) e dagli articoli 16, 18 e 19, comma 3, lettera f), 20, 21 e 22 comma 1, si applicano a tutti gli enti ricompresi nel comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, vigilati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di cui alla Tabella 6*";
- la Legge 27 settembre 2007, n. 165 (Delega al Governo in materia di riordino degli enti di



Ricerca);

- il D.Lgs. 31 dicembre 2009, n. 213 (Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell'art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165);
- il D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 (Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124).

Il CREF è l'Ente pubblico nazionale di Ricerca (EPR) che persegue la missione di Centro Studi e Ricerche nel campo della fisica, promuovendo e sviluppando la ricerca scientifica, con obiettivi di eccellenza finalizzati all'ampliamento delle conoscenze e a originali applicazioni interdisciplinari, e favorendo un'ampia e mirata disseminazione della cultura scientifica. Allo stesso tempo il CREF svolge l'attività di Museo Storico della Fisica, con l'obiettivo di diffondere e conservare la memoria di Enrico Fermi che con il suo gruppo di ricercatori ottenne risultati scientifici di straordinario impatto per la cultura e la società moderna.

E' dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile, è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca e, nell'attuazione dei suoi compiti, partecipa alla programmazione pluriennale della ricerca scientifica e tecnologica, favorisce rapporti di collaborazione e forme di sinergia tra soggetti pubblici e privati, promuovendo e coordinando progetti e cooperazioni a carattere nazionale e internazionale, assumendo modelli organizzativi tendenti alla valorizzazione, partecipazione e rappresentanza dell'intera comunità scientifica di riferimento.

Il nuovo Statuto dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. n. 218/2016, è stato approvato dal C.d.A. con Delibera n. 48 del 5 giugno 2017 e successivamente modificato con Delibera n. 77 del 29 ottobre 2020 e con Delibera n. 106 del 18 dicembre 2020.

Quest'ultima modifica, in particolare, entrata in vigore in data 23 febbraio 2021, ha previsto il ripristino della figura del Direttore Amministrativo in luogo di quella del Direttore Generale. L'Ente è rimasto sprovvisto del Direttore Generale che, dapprima sospeso a mezzo PEC del 28 maggio 2020, ha poi presentato le dimissioni il 20 luglio 2020, e a decorrere dal 18 dicembre 2020 il C.d.A., nelle more dell'approvazione del nuovo Statuto che prevedeva il ripristino della figura del Direttore Amministrativo in luogo di quella del Direttore Generale, ha deliberato di delegare i poteri del Direttore Generale, disgiuntamente e temporaneamente, al Dr. Francesco Sylos Labini e al Dr. Fabrizio Coccetti, rispettivamente Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo del CREF. Il Direttore Amministrativo, Avv. Federica Cavalieri, a seguito di bando di concorso pubblicato nella G.U. n. 21 del 16-3-2021, ha preso servizio in data 1° luglio 2021. La procedura di nomina è stata però oggetto di ricorso e, a seguito della pubblicazione della sentenza da parte del TAR Lazio che ha annullato il conferimento dell'incarico all'Avv. Federica Cavalieri, il CREF ha eseguito la sentenza con delibera del C.d.A. n. 140 del 29/12/2021 nella quale ha deliberato di far cessare gli effetti del contratto stipulato e, successivamente, con l'assunzione del nuovo Direttore Amministrativo, Alessandro Sbrana, a decorrere dal 1° marzo 2022.

La missione del CREF, stabilita dall'articolo 2 del nuovo Statuto, persegue diversi obiettivi. Grazie al Museo dedicato all'eredità scientifica di Enrico Fermi, l'Ente offre un'ampia diffusione



delle ricerche scientifiche di Fermi, divulgando e disseminando la cultura scientifica, nonché: *“si impegna concretamente nella ricerca nell'ambito dei settori più avanzati della fisica, tenendo presente il valore dell'interdisciplinarietà nella realizzazione di progetti in cui la fisica interagisce con altre discipline, e nella disseminazione della cultura scientifica ad ampio raggio, in particolare presso i giovani”* (Statuto, art.2).

Il CREF svolge la sua missione nella dimensione europea e internazionale e in coerenza con i principi e le direttive europee e con i principi della Carta europea dei Ricercatori (Commissione delle Comunità Europee 11 marzo 2005).

Le attività sviluppate dall'Ente - in armonia con le disposizioni statutarie e con il Piano Triennale di Attività - si basano su:

- Assegni di ricerca e Borse di studio, per "Nuovi Talenti" e per ricercatori a livello "Senior" e "Junior", al fine di indirizzarli verso ricerche originali e di alto valore interdisciplinare;
- Progetti di ricerca scientifica, per la realizzazione e la promozione di ricerche interdisciplinari avanzate nell'ambito di diversi progetti;
- Attività per la diffusione della cultura scientifica e memoria storica, in particolare attraverso la messa in funzione e fruizione al pubblico del complesso monumentale di via Panisperna e del moderno Museo multimediale;
- Adeguamento della governance dell'Ente alle nuove disposizioni legislative in materia di EPR.

L'Ente ha la propria sede istituzionale nello storico Complesso Monumentale di Via Panisperna 89 in Roma, già sede del Regio Istituto Fisico dell'Università di Roma “La Sapienza”.

Per assolvere i fini istituzionali, il CREF si avvale di personale dipendente ricercatore, tecnico e amministrativo, nonché di personale comandato da altre amministrazioni dello Stato e/o in regime di mobilità. Per svolgere l'attività di ricerca il CREF può anche avvalersi di personale dipendente o già dipendente di Università italiane o straniere, Enti di ricerca nazionali o internazionali, pubblici o privati, altre Istituzioni pubbliche o private, mediante associazione alle proprie attività. L'associazione è attribuita a titolo gratuito.

Il modello organizzativo dell'Ente è articolato in due strutture: Struttura Museale e di Ricerca e Struttura Amministrativa.

La Struttura Museale e di Ricerca, cui è preposto un Direttore Scientifico, provvede allo svolgimento delle attività museali e di ricerca, al coordinamento e all'attuazione dei progetti interdisciplinari di ricerca, alla valorizzazione dei risultati delle attività di ricerca, alla promozione di iniziative volte a favorire la crescita professionale dei ricercatori, alla diffusione della cultura scientifica e alla tutela della memoria storica del Complesso Monumentale di via Panisperna attraverso il Museo Storico della Fisica.

L'intensa attività della Struttura Museale e di Ricerca è condotta da n. 1 Dirigente di Ricerca, n. 1 Dirigente Tecnologo, n. 1 Primo Ricercatore, n. 8 Ricercatori, a cui si aggiungono n. 2 Ricercatori e tempo determinato e n. 19 Assegnisti di Ricerca. Infine, altri 100 “Associati” partecipano all'attività scientifica mediante incarico gratuito di ricerca scientifico/tecnologica; essi



afferiscono per circa il 75% a Università italiane e per circa il 25% a INFN, CNR o altri Enti di Ricerca italiani e stranieri.

La Struttura Amministrativa, che risponde direttamente al Direttore Amministrativo, è articolata in Uffici e provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento dell'Ente, la gestione della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività museali e di ricerca. Svolgono attualmente le funzioni amministrative e tecniche n. 1 funzionario a tempo determinato, n. 2 collaboratori amministrativi, n. 2 CTER, mentre è collocato in aspettativa senza assegno n. 1 funzionario amministrativo.

Il CREF sconta dunque un organico decisamente sottodimensionato rispetto all'impegno correlato alla struttura museale, all'elevato numero di progetti scientifici e alle diverse attività che è chiamato ad assolvere, con conseguenti difficoltà attestata ad implementare pienamente i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, nonché di recepire alcuni indirizzi contenuti nel Piano nazionale anticorruzione (ad esempio, rotazione delle funzioni), nonché a porre obiettivi individuali ai dipendenti, chiamati costantemente a concorrere al pieno raggiungimento degli obiettivi generali e al pieno funzionamento dell'Ente.

Il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del CREF è stato emanato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 6 dicembre 2013, n. 55 mentre il Regolamento del Personale del CREF è stato emanato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2018, n. 61.

### **3. Funzionamento del vigente SMVP, obiettivi e indicatori**

Nel definire il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con Delibera del C.d.A. n. 73(14) del 24.11.2014, l'Ente ha tenuto conto della propria specificità istituzionale e organizzativa e della esiguità delle risorse a disposizione.

Il SMVP contiene indicatori di funzionamento dell'apparato amministrativo in termini di tempestività e puntualità negli adempimenti amministrativi e gestionali di carattere generale e ricorrente (atti ordinari di amministrazione e di gestione inerenti alle attività degli organi, al personale, al funzionamento generale, ecc.) per i quali il target di riferimento è la regolarità e l'efficienza funzionale dell'organizzazione interna. Gli indicatori per la valutazione sono individuati nei Piani triennali della Performance, mentre indicatori più specifici possono essere individuati di volta in volta sulla base di esigenze di natura straordinaria che non abbiano trovato collocazione in fase di programmazione, anche data l'esiguità del personale.

Sebbene, come previsto nel sistema di controllo di gestione, occorra misurare e valutare efficacia, efficienza e grado di economicità dell'azione intrapresa e del conseguente impatto dei risultati raggiunti sulla realtà esterna, le attività dell'Ente richiedono apporti organizzativi collettivi e individuali oltre il lavoro ordinario, spesso non pianificabili mediante indicatori specifici formulati ex ante in sede di programmazione e pianificazione triennale delle attività. Tuttavia è necessario ricordare come, per realizzare quanto pianificato, le attività di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione delle performance abbiano un ruolo fondamentale all'interno dell'organizzazione e debbano essere considerate non come mero adempimento ma come



dimensione necessaria e presupposto cardine per dare supporto all'intero processo di programmazione.

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di obiettivi strategici che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA). Il CREF, infatti, nell'ambito della propria autonomia, in coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca (PNR) e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro dell'Università e della Ricerca, adotta con delibera del C.d.A., previo parere del Consiglio Scientifico, un Piano Triennale di Attività (PTA), aggiornato annualmente, valutato e approvato dal Ministero vigilante, che individua e descrive gli obiettivi strategici, le linee di sviluppo, i progetti interdisciplinari e le relative risorse necessarie e costituisce la base per la predisposizione del bilancio preventivo, nonché per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tali obiettivi, definiti in coerenza con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici, sono declinati annualmente in obiettivi operativi nel Piano Triennale della Performance con un processo a "cascata". Il raggiungimento degli obiettivi operativi è correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale e costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato dal C.d.A. con Deliberazione n. 84 del 17 settembre 2021.

Gli obiettivi programmatici del CREF sono quelli propri della mission dell'Ente, e, in particolare, consistono nel:

- a) promuovere e diffondere la conoscenza storica della fisica italiana, con particolare riguardo all'attività di Enrico Fermi e del suo gruppo di ricerca;
- b) promuovere, programmare e realizzare studi e ricerche nel settore della fisica facilitando la collaborazione scientifica fra ricercatori italiani e stranieri;
- c) consentire ai ricercatori che operano presso il Centro di utilizzare la più avanzata strumentazione scientifica;
- d) promuovere la diffusione dei risultati della ricerca scientifica svolta;
- e) assicurare la conservazione degli ambienti originari, del materiale scientifico, della strumentazione, delle attrezzature, dei laboratori e della biblioteca esistenti;
- f) acquisire ulteriore materiale scientifico di valore storico;
- g) consentire l'apertura al pubblico ai locali, ai laboratori, alla biblioteca, alla visione del materiale scientifico.

Gli obiettivi strategici - in sintesi - previsti nel PTP 2021-2023 sono:

Attività di ricerca:

- a) attuazione degli indirizzi strategici nel rispetto della programmazione e dei tempi previsti;
- b) promozione di collaborazioni istituzionali con Enti di ricerca nazionali ed internazionali.

Diffusione cultura scientifica:



- a) diffusione e promozione della cultura scientifica;
- b) apertura al pubblico del Museo Multimediale.

Organizzazione e funzionamento:

- a) razionalizzazione dei processi e delle risorse a supporto delle attività di ricerca;
- b) *compliance* normativa;
- c) revisione degli atti normativi e organizzativi interni;
- d) politiche legate al fabbisogno del personale;
- e) formazione e sviluppo delle competenze del personale in servizio.

Gli obiettivi operativi - in sintesi - previsti nel PTP 2021-2023 sono:

Ricerca:

- a) investimenti in ricerca;
- b) produzione scientifica;
- c) consolidamento collaborazioni di ricerca.

Diffusione cultura scientifica:

- a) workshop e seminari;
- b) partecipazione a manifestazioni di divulgazione scientifica.

Organizzazione e funzionamento:

- a) reclutamento di personale di ricerca e amministrativo;
- b) adeguamento regolamenti interni;
- c) adempimento degli obblighi in materia di contabilità pubblica, anticorruzione e trasparenza;
- d) procedure per allestimento nuova sede (arredamento uffici, infrastrutture di rete, allacci e utenze ecc.);
- e) procedure allestimento laboratori di ricerca;
- f) efficienza nel processare ordini, missioni, altri servizi per la ricerca;
- g) efficienza delle procedure per acquisizione di beni e servizi.

Sul sito istituzionale del CREF sono reperibili i documenti istituzionali che contengono ampia ed esaustiva illustrazione delle attività collegate agli obiettivi preordinati.

Ai fini del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, le fasi, i tempi e le modalità per il raggiungimento dei propri obiettivi sono prefissati secondo le seguenti modalità:

- Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi che si intendono raggiungere entro il 31 dicembre precedente all'esercizio di competenza, compatibilmente con i finanziamenti



presunti dell'esercizio di competenza. Nel corso dell'esercizio il CdA approva le modifiche e/o integrazioni agli obiettivi prefissati con le relative variazioni al Bilancio di previsione;

- Gli obiettivi operativi si intendono portati a compimento entro un anno dalla data di inizio dell'attività di ricerca o di studio;
- Gli obiettivi strategici si intendono portati a compimento entro il 31 luglio dell'anno successivo alla scadenza pluriennale stabilita. Se l'obiettivo strategico è ripartito in fasi annuali, si rispettano i termini degli obiettivi operativi;
- La data iniziale della singola attività di ricerca, relativa agli obiettivi prefissati è indicata nei documenti amministrativi.

#### **4. Valutazione della performance**

In relazione al ciclo delle performance, l'OIV ha verificato tempestivamente l'attuazione degli adempimenti nei tempi previsti dalla normativa:

1. redazione del Piano triennale per la Performance e del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;
3. monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza e assolvimento obblighi di pubblicazione;
4. relazione sulla Performance.

Si evidenzia la situazione degli adempimenti relativi alla performance alla data del 31 maggio 2021, data del controllo di cui alla Delibera ANAC n. 294 del 13/4/2021 avente ad oggetto *“Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 e attività di vigilanza dell'Autorità”*:



	<b><i>Performance</i></b>					
	<b>PIANO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>RELAZIONE OIV FUNZIONAMENTO</b>	<b>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>VALIDAZIONE OIV RELAZIONE</b>	<b>MONITORAGGIO PREMIALITA'</b>	<b>SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b>
<b>Riferimenti normativi</b>	art 10, comma 1, lett. a) D.Lgs. 150/2009	art 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009, Delib. CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013	art 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. 150/2009	art 14, comma 4, lett. c) D.Lgs. 150/2009, Delib. CIVIT n. 6/2012 e n. 23/2012	Art. 20, co. 1 e 2, D.Lgs. 33/2013, Delib. CIVIT n. 23/2013	art. 13, co. 6, lett. a) f) D.Lgs 150/2009 - Par. 1 Delib. CIVIT n. 104/2010
<b>Organo competente</b>	Amministrazione	OIV	Amministrazione	OIV	Amministrazione e/OIV	Amministrazione
<b>Anno/Termi ni</b>	31 gennaio anno in corso	30 aprile anno successivo	30 giugno anno successivo	30 giugno anno successivo	30 novembre anno successivo	
<b>2014</b>	CdA n. 6(14) del 23/01/2014		29/07/2015			CdA n. 73(14) del 24/11/2014
<b>2015</b>	CdA n. 25(15) del 22/04/2015	07/04/2016	CdA del 07/04/2016	07/07/2016		
<b>2016</b>	CdA del 25/01/2016		CdA del 11/07/2017	10/01/2018	30/03/2017	
<b>2017</b>	CdA del 19/04/2017		CdA del 24/07/2018	20/09/2018		
<b>2018</b>	CdA n. 9 del 25/01/2018		CdA del 03/07/2019	Prot. 1292 del 05/07/2019		
<b>2019</b>	CdA del 30/01/2019					
<b>2020</b>	CdA n. 2 del 27/02/2020					
<b>2021</b>						

In data 22 giugno 2021 l'Amministrazione ha chiesto al precedente OIV, dott.ssa Renata Crea, di intervenire nel processo di validazione delle relazioni sulla performance relative agli anni 2019 e 2020, approvate tardivamente con delibere del C.d.A. n. 60 e n. 61 del 10 giugno 2021. La dott.ssa Crea, tuttavia, non ha mai dato alcun riscontro alla suddetta comunicazione nonostante i successivi solleciti. L'Amministrazione ha fatto presente che il 23 giugno, in sede di riunione con il Collegio dei Revisori, la questione è stata illustrata anche ai Revisori, i quali hanno invitato l'Ente a chiedere alla dott.ssa Crea almeno una dichiarazione sommaria con cui attestare la non sussistenza di cause ostative alla validazione delle suddette relazioni da parte dell'OIV attualmente in carica ma nonostante il nuovo sollecito nessuna comunicazione è pervenuta all'Amministrazione e, pertanto, non può che prendersi atto che la stessa non intende comunicare nulla in merito. Ciò premesso, l'Amministrazione ha chiesto all'OIV attualmente in carica, ma non in carica negli anni 2019 e 2020, di procedere con urgenza alla validazione delle Relazioni suddette.

In data 25 giugno 2021 l'Ente ha inoltre inviato a mezzo PEC, alla Funzione Pubblica, la dichiarazione di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009.

L'OIV, in data 30 giugno 2021, inviava all'Amministrazione le Attestazioni, validando con Osservazioni, ed esclusivamente nei limiti di quanto indicato nelle premesse alle attestazioni stesse,



le Relazioni sulla Performance anno 2019 e anno 2020, disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale del CREF nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" e, in considerazione di tutte le criticità rilevate, disponendo la comunicazione tempestiva delle stesse ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché ai Revisori dei Conti, alla Corte dei Conti e al Dipartimento della Funzione Pubblica. Si riporta la Sezione di sintesi delle carte di lavoro, con raccomandazione di tenerne conto nella elaborazione dei successivi documenti da redigere a cura dell'Amministrazione relativi al ciclo della performance:

<b>SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO</b>		
<b>DENOMINAZIONE AMM.NE</b>	Museo storico della fisica e centro studi e ricerche Enrico Fermi	
<b>RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)</b>	<b>OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)</b>	<b>CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)</b>
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Questa sezione viene chiamata "Premessa" nelle due Relazioni approvate dal CdA.
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Le informazioni di contesto sono sufficientemente chiare. Quale area di miglioramento si suggerisce di inserire valori numerici o grafici relativi al contesto di riferimento.
2.2	L'amministrazione	L'amministrazione è chiaramente descritta. Si suggerisce di inserire un Organigramma grafico.



2.3	I risultati raggiunti	In questa sezione dovrebbero essere riportate, in sintesi, informazioni relative ai risultati raggiunti dall'Ente nell'anno (percentuale di obiettivi strategici ed operativi raggiunti su quelli programmati, andamento delle risorse disponibili e delle spese). L'Ente ha rappresentato in maniera sintetica ed immediata, utilizzando lo schema dell'Albero della performance, i risultati complessivi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano. Quale area di miglioramento si suggerisce, per ogni obiettivo strategico, di evidenziare graficamente un "cruscotto" con la percentuale di raggiungimento di ciascuno, reso immediatamente comprensibile attraverso modalità grafiche cui potranno essere affiancati gli elementi informativi sintetici necessari a dar conto dei risultati conseguiti. Si richiama ad un maggior uso di grafici per rappresentare con maggior precisione target e risultati raggiunti.
2.4	Le criticità e le opportunità	L'Ente ha riportato le criticità e le opportunità riscontrate. Quale area di miglioramento si suggerisce di specificare le azioni correttive ipotizzate per far fronte alle criticità rilevate.
3	<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'Ente riporta l'albero della performance secondo uno schema classico, con una descrizione degli indicatori e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, con sufficiente grado di comprensibilità. Quale area di miglioramento si suggerisce di specificare i risultati raggiunti tramite indicatori quantitativi oltre che qualitativi.



3.2	Obiettivi strategici	L'Ente riporta in maniera discorsiva gli obiettivi e i risultati raggiunti. Sarebbe opportuno per ciascun obiettivo strategico riportato nell'albero della performance indicare peso, indicatore, target, valore raggiunto, risorse utilizzate, azioni realizzate.
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'Ente fa riferimento esclusivo agli obiettivi strategici mentre non vengono partitamente presentati gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti; si raccomanda l'individuazione degli stessi con relativa indicazione del peso, dell'indicatore, del target, del valore raggiunto e della percentuale di raggiungimento. Si suggerisce inoltre di specificare i risultati conseguiti rispetto a quanto pianificato nel Programma triennale della trasparenza e integrità e in relazione agli standard di qualità.
3.4	Obiettivi individuali	L'Ente non ha riportato il dettaglio degli obiettivi individuali assegnati. Si raccomanda di individuare gli obiettivi assegnati al personale.
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'Ente riporta in maniera sintetica le informazioni di carattere economico desumibili dal ciclo di bilancio; quale area di miglioramento si suggerisce di specificare l'analisi degli indicatori economico finanziari e l'analisi dei costi per processo. Si suggerisce, inoltre, di inserire, con le modalità grafiche, i risultati degli indicatori economico finanziari, rendendoli così immediatamente comprensibili anche ad un lettore esterno.
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella Relazione si dà atto che l'Ente non ha esigenza di porre obiettivi in tale settore considerato il numero di personale dipendente in servizio. Si raccomanda tuttavia di porre comunque tali obiettivi e definire un piano delle azioni positive



		riportando dati ed informazioni utili a leggere taluni degli obiettivi e delle attività in ottica di genere.
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nella sezione si descrive sinteticamente il processo di redazione della Relazione; quale area di miglioramento si suggerisce di specificare le modalità operative e la tempistica di realizzazione nonché di riportare nel dettaglio le fasi del processo di misurazione e valutazione e l'elenco dei documenti adottati nel ciclo di gestione della performance.
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'Ente descrive molto sinteticamente i punti di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'ente. Si raccomanda un maggior approfondimento della sezione.
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Tabella non presente. Si raccomanda quale area di miglioramento la redazione della Tabella secondo lo schema CIVIT
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Tabella non presente. Si raccomanda quale area di miglioramento la redazione della Tabella secondo lo schema CIVIT
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Tabella non presente. Si raccomanda quale area di miglioramento la redazione della Tabella secondo lo schema CIVIT

## 5. Attuazione obblighi di trasparenza e attività di prevenzione della corruzione

In applicazione del D.Lgs. 33/2013, la pagina Amministrazione Trasparente è implementata dall'Ente e i relativi contenuti sono stati sottoposti al monitoraggio annuale dell'OIV.

Tra il 27 aprile ed il 31 maggio 2021, l'OIV ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g),



del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021, constatando che la pubblicazione dei documenti da parte dell'Ente non sempre si è rivelata tempestiva e completa, segnalando opportunamente e dettagliatamente i rilievi riscontrati, ed attestando conseguentemente che l'Ente:

- non ha individuato misure organizzative idonee che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente",
- non ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013,
- non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente.

Si evidenzia qui in particolare la situazione degli adempimenti relativi alle sezioni Trasparenza e Anticorruzione:



	<b>Trasparenza e Anticorruzione</b>		
	<b>PTPCT</b>	<b>RELAZIONE RPCT</b>	<b>ATTESTAZIONE OIV TRASPARENZA</b>
<b>Riferimenti normativi</b>	art 14, co. 4, lett. g) D.Lgs. 150/2009, artt. 44 e 45 co. 1 D.Lgs. 33/2013, art 1 co. 8-bis L. 190/2012	art. 1, co. 14, L. 190/2012, Linee Guida ANAC n. 1134/2017	art 14, co. 4, lett. g) D.Lgs. 150/2009, artt. 44 e 45 co. 1 D.Lgs. 33/2013, art 1 co. 8-bis L. 190/2012, Delib. ANAC n. 1310/2016
<b>Organo competente</b>	Amministrazione	Amministrazione - RPCT	OIV
<b>Anno/Termini</b>	31 gennaio anno in corso	31 gennaio anno successivo	31 marzo anno in corso
<b>2014</b>		27/12/2014	
<b>2015</b>	CdA n. 36(14) del 26/05/2014	25/01/2016	
<b>2016</b>	CdA del 25/1/2016		25/01/2017
<b>2017</b>	20/02/2017	08/02/2018	18/04/2017
<b>2018</b>	Provv. Presidente n. 1 del 30/1/2018	11/02/2019	05/04/2018
<b>2019</b>	CdA del 30/1/2019	29/01/2020	Prot. n. 716 del 05/04/2019
<b>2020</b>	CdA n. 1 del 27/2/2020		
<b>2021</b>			31/05/2021

Con mail del 1/6/2021, l'OIV ha trasmesso all'Amministrazione l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, disponendone la pubblicazione, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nella sezione «*Amministrazione trasparente*» sotto-sezione di primo livello «*Controlli e rilievi sull'amministrazione*», sotto-sezione di secondo livello «*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*», «*Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione*» entro il 30 giugno 2021, nonché, la trasmissione della sola griglia di rilevazione all'ANAC all'indirizzo di posta elettronica: [attestazioni.oiv@anticorruzione.it](mailto:attestazioni.oiv@anticorruzione.it).

L'Amministrazione ha conseguentemente informato l'OIV che in data 25 giugno ha nominato d'urgenza e pro tempore il dott. Fabrizio Coccetti Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e provveduto alla pubblicazione, sul portale della trasparenza, della attestazione completa della sintesi e della griglia di rilevazione ed inviato quest'ultima all'ANAC. Tale carica di RPCT è cessata al momento dell'entrata in carica del Direttore Amministrativo.



Aggiornata con adeguata modulistica risulta la sezione dedicata all'Accesso Civico.

In tema di contrasto alla corruzione si segnala che, pur essendo chiari gli obiettivi, l'attuazione delle misure per il raggiungimento degli stessi risulta complicata dall'esiguità del personale in servizio.

La prevenzione della corruzione e l'attuazione delle misure previste in materia di trasparenza amministrativa richiedono il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alle attività amministrativa e scientifica del Centro. Considerato il quadro organizzativo di riferimento sopra delineato, le principali attività in esame sono soddisfatte attraverso l'interazione e il confronto costante con il personale e con tutti gli attori istituzionali coinvolti.

## 6. Il CREF e i cittadini

Dotato della realtà museale, il CREF mette in campo una programmazione di attività e servizi a beneficio diretto della società. La comunicazione e la divulgazione rappresentano per l'Ente le porte sul mondo della ricerca scientifica.

Inoltre, considerata la missione di diffusione della ricerca scientifica, il ruolo dell'informazione e della comunicazione assume, dal punto di vista sociale e scientifico, centralità nell'operato dell'Ente per raggiungere il largo pubblico.

I principali stakeholders individuati sono:

- Ricercatori e tecnologici dipendenti e gli associati alle attività di ricerca;
- Ministero vigilante (MIUR) e altri Ministeri (MEF, MAE, ecc.);
- Enti territoriali (Regioni, Province, Comuni, altri enti locali);
- Altri Enti di Ricerca nazionali, Istituzioni Accademiche, Imprese, Fondazioni (EMFCSC);
- Enti di Ricerca, Università e Istituzioni Internazionali (CERN, Unione Europea, ecc.);
- Istituti di istruzione secondaria superiore (in particolare nell'ambito del Progetto Extreme Energy Events – la scienza nelle scuole);
- Utenti.

Importanti suggerimenti di nuovi strumenti di misurazione delle attività e per la definizione degli indicatori di valutazione di impatto sociale vengono dall'ANVUR che nei Bandi relativi alla valutazione della qualità della Ricerca (VQR) propone indicatori che si prefiggono, in sintesi, di evidenziare il reale beneficio sui cittadini e di misurare il loro coinvolgimento.

## 7. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della Performance



Compatibilmente al sottodimensionamento del personale dipendente e a fronte delle aree che qualificano maggiormente il piano della performance, il CREF ha individuato le seguenti azioni di miglioramento da realizzare entro il triennio 2021–2023:

- ulteriore specificazione degli obiettivi assegnati alla Struttura amministrativa;
- maggior coordinamento tra Piano Triennale di Attività, Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e Piano della Performance.

## 8. CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto dello sforzo messo in campo dal CREF nella gestione del ciclo integrato della performance. In particolare, sono stati effettuati notevoli sforzi per sanare tutte le questioni arretrate così da consentire di entrare a regime e riallinearsi con le tempistiche suggerite dalla normativa di riferimento.

Per addivenire ad un miglioramento della metodologia, si raccomanda di migliorare il processo di assegnazione degli obiettivi strategici e operativi prevedendo, anche nell'ottica di una migliore accountability, l'assegnazione di obiettivi meno collegati alle attività ordinarie.

Si raccomanda, altresì, la predisposizione del documento aggiornato del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Si raccomanda infine di provvedere alla pubblicazione del presente documento sul sito web istituzionale dell'Ente - Amministrazione Trasparente e sul Portale della Performance ed alla sua trasmissione agli organi di indirizzo e di controllo dell'Ente, nonché, più in generale, di proseguire con la pubblicazione tempestiva, nella sezione Amministrazione Trasparente, di tutti i documenti e aggiornamenti previsti dalla normativa.

L'OIV del CREF  
Daniele Peroni