



Organismo Indipendente di Valutazione



***RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(ANNO 2018)***

(Art. 14, comma 4, lettera a) del Dlgs. N. 150/2009 e s.m.i.)

APRILE 2019



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



PRESENTAZIONE

La presente relazione - redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ENEA ai sensi dell'art.14, co. 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 così come novellato dal d.lgs 74/2017 e in coerenza con la delibera ANAC (ex.CiVIT) n. 23/2013 - riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dall'Agenzia.

Occorre rilevare che l'attuale OIV collegiale, nominato il 6 dicembre 2017, a seguito delle dimissioni del Presidente rassegnate il 23 aprile 2018 ha svolto tutti gli adempimenti previsti con due componenti. Dopo gli opportuni pareri delle autorità competenti, è stato avviato l'iter di nomina del Presidente secondo le norme previste.

Il 2018 è stato un anno nel quale l'Agenzia ha potuto disporre di una struttura organizzativa nel pieno dei poteri, che ha consentito di avviare una serie di attività indispensabili per il rilancio dell'ENEA, di cui il primo risultato tangibile è stata la gestione integrata del ciclo della performance non solo con il ciclo di bilancio (piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio) ma anche, con il Piano Triennale delle Attività, così come previsto dal D.Lgs. 218/2016.

In particolare, il D.Lgs. 218/2016 ha introdotto per gli enti di ricerca l'obbligo di elaborare e adottare il Piano Triennale di Attività (PTA) che deve essere approvato dal Ministero Vigilante. Tale ulteriore adempimento ha contribuito a ritardare l'adozione del Piano della performance 2018-2020, che è stato approvato dal CdA con la Delibera 24/2018/CA del 9 marzo 2018.

Il Piano della Performance ENEA 2018-2020 presenta un notevole miglioramento rispetto agli anni precedenti, assegnando obiettivi a tutte le Unità organizzative di I livello dell'Agenzia e una sostanziale integrazione, oltre che con il PTA anche con il ciclo di programmazione economico-finanziaria (Bilancio preventivo, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, ecc.) e con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT).

Nel 2018 l'Organo di vertice ha riservato una particolare attenzione al miglioramento della performance complessiva dell'Agenzia:

1. revisione delle aree strategiche di intervento in modo da renderle più coerenti con la Mission dell'Agenzia;
2. tutti gli obiettivi strategici sono stati dotati, oltre che di opportuni indicatori di realizzazione fisica, anche di indicatori di realizzazione economico-finanziaria, coerenti con quelli riportati nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio;
3. particolare attenzione è stata posta al miglioramento dell'efficienza, organizzativa assegnando a tutte le Unità organizzative di I livello un obiettivo strategico/operativo "comune" di miglioramento della propria efficacia organizzativa ed efficienza operativa;
4. è stata migliorata la qualità "descrittiva" degli obiettivi del Piano, rendendoli più "comprensibili" ai cittadini e agli stakeholders, pur rimanendo ancora margini di miglioramento.

L'attenzione degli Organi di vertice è proseguita anche nel corso del 2019, registrando un notevole miglioramento anche nell'avvio del nuovo ciclo e soprattutto nel nuovo Piano della performance 2019 – 2021 la cui adozione, avvenuta con la Delibera 17/2019/CA del 13 marzo 2019, è stata preceduta dall'adozione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dal CdA con la con la Delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019.

Con queste due azioni il Vertice ha dato una chiara indicazione sui comportamenti attesi finalizzati al cambiamento e miglioramento della performance complessiva dell'Agenzia.

La misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata, in via sperimentale, soltanto per i titolari di incarichi dirigenziali. Non è stato possibile procedere alla valutazione dei dipendenti non titolari di incarichi dirigenziali poiché, l'entrata in vigore del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018, impone che i criteri di valutazione della performance siano oggetto di contrattazione con le OOSS, contrattazione che non si è ancora conclusa.

Tale sperimentazione, effettuata con riferimento ai risultati realizzati nel 2018, ha permesso di ottenere una serie di informazioni utili per l'aggiornamento, così come previsto dal comma 1 dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009, del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) nel quale sono state recepite anche le indicazioni e i suggerimenti dell'OIV. Il SMVP, come già riportato, dopo il parere positivo dell'OIV, è stato adottato dal CdA con la Delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019.

Per quanto di competenza, oltre alla continua azione di stimolo e accompagnamento nel miglioramento continuo del Ciclo della Performance, l'OIV ha effettuato verifiche periodiche sulla completezza, aggiornamento e apertura del formato dei dati pubblicati, sollecitando l'Agenzia a continui miglioramenti e sistematizzazione delle procedure di raccolta dei dati da pubblicare, al fine di assicurarne la massima completezza, l'apertura e la fruibilità per i cittadini e gli stakeholders.

In conclusione, nel corso del 2018, si è registrata una notevole attenzione da parte degli Organi di vertice alle problematiche connesse al ciclo della performance e una concreta volontà di miglioramento dei processi organizzativi e del Piano della performance, oltre a una sostanziale integrazione con il ciclo di programmazione economico finanziaria e con il PTPCT. In tal senso si evidenzia l'istituzione dell'Unità Studi Analisi e Valutazioni, che ha, tra gli altri, il compito di curare la predisposizione dei documenti relativi al ciclo della performance.

In questa sede, si ritiene utile segnalare alcune punti sui quali ci sono ancora margini di miglioramento:

- modalità di descrizione degli obiettivi (specifici ed operativi), in particolare per quanto concerne la "concretezza" degli elementi descrittivi relativi a target e indicatori;

- conclusione dell'iter di confronto con le OO. SS. in modo da poter aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per applicarlo a tutto il personale dell'Agenzia;
- miglioramento del monitoraggio/controllo ex ante ed ex post dell'andamento delle attività anche mediante l'implementazione di un adeguato sistema informatico di supporto;
- un più puntuale rispetto delle scadenze di legge, pur dando atto di un significativo miglioramento rispetto all'anno precedente.

OIV ENEA

Stefania Giuffrida

Giuseppe Oliva

INDICE

PRESENTAZIONE	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	6
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	7
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	8
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	8
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	8
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	8
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	9
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	10
ALLEGATI	10

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. *Performance Organizzativa*

Per tener conto del mutato contesto esterno e delle indicazioni politiche del Governo nelle materie di competenza e in coerenza con la propria missione istituzionale, l’Agenzia, con il piano 2019 – 2021, ha operato una rivisitazione del proprio “posizionamento” nel panorama della ricerca e innovazione nazionale e internazionale, con la conseguente individuazione delle seguenti aree strategiche di intervento:

- ricerca applicata in settori a spiccata vocazione tecnologica, per accrescere la competitività del Paese;
- conduzione di grandi programmi a contenuto tecnologico, strumentale e/o logistico, per rafforzare il posizionamento dell’Italia in ambito internazionale;
- consulenza e supporto ad alto contenuto tecnologico alla P.A. e servizi tecnici avanzati alla P.A. e alle imprese per sostenere le azioni del Paese anche nel conseguimento degli obiettivi di cui agli accordi internazionali;
- protezione, promozione, divulgazione, valorizzazione e trasferimento dei risultati della ricerca e delle competenze dell’Agenzia al sistema produttivo e sociale per massimizzarne l’impatto.

L’elaborazione del Piano della Performance ha coinvolto:

- l’Organo di indirizzo politico-amministrativo, che ha definito piani, programmi e direttive generali per l’azione amministrativa e per la gestione;
- i Direttori delle Unità di primo livello della struttura, nella loro duplice veste di “proponenti” degli specifici obiettivi e, una volta approvato il Piano, di responsabili del loro conseguimento.

Al riguardo, si segnala che il processo di cambiamento ha portato all’assegnazione formale degli obiettivi non solo ai Direttori dell’unità organizzative di primo livello, ma anche alle unità organizzative che a essi riportano.

Nel 2018, per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’Enea nel suo complesso e delle Strutture Organizzative di primo livello, si è agito in coerenza con i criteri e i principi definiti dal Consiglio di Amministrazione dell’ENEA con la delibera 49/2016/CA DEL 28 settembre 2016, “*Misurazione e valutazione della performance in ENEA – linee guida per una gestione integrata*”. In sintesi, si assume che il livello di performance dell’Agenzia non è altro che l’integrazione di quello raggiunto dalle singole Unità organizzative nel conseguimento degli obiettivi pianificati e assegnati.

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa l’OIV, ha ritenuto utile avvalersi anche di una relazione di autoverifica redatta, secondo un format predefinito, dai Responsabili delle strutture organizzative di primo livello e di

informazioni aggiuntive estratte dai documenti ufficiali dell’Agenzia (bilancio consuntivo, Relazione sulla gestione, attività e risultati ENEA, ecc.).

Come già riportato in precedenza, l’esperienza maturata e le criticità emerse con questa ulteriore sperimentazione hanno fornito utili indicazioni per il processo di revisione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP) che si sono concretizzati nell’adozione di nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP) approvato dal CdA con la delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019.

Per quanto attiene all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, peraltro in continua evoluzione, si dà atto che l’ENEA, grazie anche all’azione propositiva del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e allo stimolo continuo dell’OIV, ha riservato particolare attenzione a tali temi e ha assolto con tempestività agli obblighi previsti dalla normativa vigente, pubblicando, in alcuni casi, anche informazioni aggiuntive.

B. Performance individuale

Per la misurazione e valutazione della performance individuale si è agito in conformità ai principi definiti nel citato documento “Misurazione e valutazione della performance in Enea – linee guida per una gestione integrata” (approvato con delibera 49/CdA del 28 settembre 2016).

L’ENEA ha delineato un processo di misurazione e successiva valutazione della performance che pone l’enfasi sulla “*dimensione organizzativa*”, che pesa per il 70% con il restante 30% è collegato ai comportamenti organizzativi.

Pertanto, la performance individuale dei titolari di Unità organizzative di I livello è direttamente collegata ai risultati conseguiti dalla struttura di competenza (*performance organizzativa*), integrata con l’osservazione delle competenze organizzative realmente espresse nell’esercizio delle proprie funzioni, atteso che il “compito primario” di un Dirigente/responsabile di struttura organizzativa di primo livello è quello di “guidare, coordinare, pianificare e controllare le diverse fasi delle attività di competenza al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati”.

Ne deriva che il sistema ENEA prevede, in primo luogo, la misura e valutazione della performance realizzata dalle singole Unità organizzative.

Per il 2018, la misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata per i soli titolari di incarichi dirigenziali, in quanto con l’entrata in vigore del CCNL comparto Istruzione e Ricerca i criteri di valutazione sono oggetto di contrattazione con le OO.SS., non ancora conclusa.

C. *Processo di attuazione del ciclo della performance*

Come segnalato anche per gli anni precedenti, è necessario che l’Agenzia continui la propria azione tendente a:

- promuovere una vera “cultura della performance”, anche attraverso opportuni interventi formativi sui Responsabili di Unità organizzative (dirigenti e non);
- valorizzare e sviluppare le risorse umane che costituiscono il patrimonio fondamentale dell’Agenzia e l’elemento di successo delle moderne organizzazioni;
- migliorare il livello di definizione delle responsabilità reciproche all’interno della struttura (chi fa che cosa), al fine di migliorare l’efficienza dei processi interni.

D. *Infrastruttura di supporto*

Come già evidenziato dall’OIV nelle precedenti relazioni, si segnala la necessità che l’Agenzia si doti di opportuni sistemi informatici di supporto al ciclo della Performance, integrati con gli altri sistemi informatici già presenti all’interno dell’Agenzia, tali da consentire l’acquisizione automatica dei dati e delle informazioni per il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi.

E. *Sistemi informativi e informatici di supporto all’attuazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione*

Pur non essendo presente un sistema di gestione automatizzata del flusso informativo, l’Agenzia ha proseguito nel processo di miglioramento continuo del flusso delle informazioni da pubblicare, anche attraverso l’affinamento quali/quantitativo di dati/informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione, consentendo, tra l’altro, il costante aggiornamento e monitoraggio dei dati per rispondere in modo sempre più adeguato ai criteri di completezza, aggiornamento e formato di pubblicazione.

Gli aspetti critici, riscontrati negli anni precedenti, in particolare circa il formato di pubblicazione, sono stati sanati nel corso del 2018.

F. *Definizione e gestione degli standard di qualità*

Coerentemente al mandato istituzionale, l’ENEA ha elaborato il proprio “Piano triennale di attività 2019-2021” su due filoni principali: quello di soggetto con funzioni

di ente di ricerca e innovazione tecnologica e quello di “Agenzia” a supporto del “sistema Paese” (PA, sistema della produzione e dei servizi, cittadinanza).

Per quanto concerne la ricerca e l’innovazione tecnologica, l’ENEA svolge la maggior parte delle proprie attività sulla base di specifiche commesse finanziate da soggetti esterni (Comunità Europea, Organismi nazionali, ecc.), anche per far fronte alla continua diminuzione del finanziamento diretto dello Stato, che oggi copre meno del 50% del bilancio complessivo dell’Agenzia.

Per quanto riguarda le attività a supporto del “sistema Paese”, invece, le relative azioni - pur sempre caratterizzate da un elevato tasso tecnologico - non hanno un carattere standardizzabile, in quanto tali “servizi ENEA” sono erogati sulla base delle specifiche richieste esterne e formalizzati in contratti con la committenza. Tuttavia, per i servizi tecnico-scientifici di metrologia delle radiazioni ionizzanti (la Legge 11 agosto 1991 n. 273 assegna all’ENEA il ruolo di Istituto Metrologico Primario) e altri servizi forniti da altre Unità organizzative (es. Dipartimento Unità Efficienza Energetica, etc..) sono state in ogni caso adottate specifiche “Carte dei Servizi”, che riportano la qualità dei servizi forniti, precisandone le caratteristiche. Anche per i servizi inter-unità sono state predisposte opportune “Carte dei servizi”.

La situazione prima delineata (sostanziale non standardizzazione dei servizi resi) non permette la definizione di “*standard di qualità*” in senso proprio, anche se l’ENEA ha prodotto documenti per la tariffazione dei propri servizi e acquisisce dati sul livello di soddisfazione della committenza esterna, progredendo nell’opera di miglioramento di questi aspetti.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Come detto in precedenza, l’Agenzia nel 2018, con riferimento ai risultati del 2017, in coerenza con i criteri della delibera 49/2016/CA “*Misurazione e Valutazione della Performance in ENEA – Linee guida per una gestione integrata*”, ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell’ENEA nel suo complesso, delle strutture organizzative di primo livello e la individuale dei soli titolari di incarichi Dirigenziali, i cui risultati sono riportati nella disposizione 297/2018/PRES del 3 ottobre 2018, che però non ha generato alcun effetto di carattere economico, in quanto non previsto dagli attuali contratti vigenti.

In merito, si evidenzia il notevole impegno dell’Agenzia anche per il 2019, che tenendo conto delle criticità emerse nell’applicazione dell’SMVP vigente e del mutato quadro normativo, ha provveduto all’aggiornamento del SMVP adottato con la Delibera del CdA N. 16/2019/CA del 13 marzo 2019 .

Con tale azione l’Organo di Vertice ha voluto dare un forte impulso di cambiamento e miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa/gestionale.

Si invita l’Amministrazione a proseguire il confronto con le OO.SS., al fine di poter estendere l’SMVP a tutti i dipendenti.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Ai fini della redazione della presente relazione, l'OIV ha svolto una serie di verifiche attraverso l'esame della documentazione ufficiale esistente e con interlocuzioni con alcuni dei responsabili delle Unità ENEA competenti a fornire le informazioni di interesse.

Relativamente alla documentazione presente sul sito dell'ENEA nella Sezione "Amministrazione Trasparente" l'OIV, oltre ai monitoraggi previsti dalle Delibere ANAC, ha costantemente provveduto a verificare la completezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e a fornire suggerimenti all'Amministrazione in coerenza con le numerose indicazioni fornite dall'ANAC nel corso del 2018 e 2019 (Delibere, Determinazioni e Orientamenti).

ALLEGATO

- Allegato 1. Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione di trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente;
- Allegato 2. Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.