



Organismo Indipendente di Valutazione

***RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(ANNO 2019)***

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

APRILE 2020



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



La presente relazione, redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ENEA ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 così come novellato dal D.Lgs. 74/2017, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dall'Agenzia.

L'Agenzia nel 2019 ha definito gli strumenti normativi, regolamentari, programmatici e gestionali necessari per il posizionamento in settori assolutamente avanzati sul piano scientifico e tecnologico e avviato un cambiamento generazionale con l'assunzione di 365 unità di personale. Queste azioni, insieme ad alcuni cambiamenti organizzativi, hanno consentito all'ENEA di dotarsi di una organizzazione, degli strumenti e delle competenze di eccellenza necessarie per soddisfare le esigenze di ricerca e servizi avanzati del Paese e delle comunità internazionale in coerenza con il proprio mandato istituzionale di Agenzia.

Per il miglioramento delle attività collegate al ciclo della performance è stata istituita l'Unità Studi Analisi e Valutazioni (STAV), che oltre ad assicurare gli adempimenti connessi, anche a supporto dell'OIV ha consentito di avviare, nel corso del 2019, una serie di attività funzionali alla gestione integrata del ciclo della performance, concretizzatasi in una omogeneità di linguaggio e integrazione delle informazioni tra i vari documenti programmatici e in particolare tra il Piano della performance 2020 -2022 (PP 2020), il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio e il Piano Triennale delle Attività (PTA).

L'attenzione degli Organi di vertice riservata in questi anni ai processi di pianificazione strategica e al ciclo della performance, è stata accompagnata da perfezionamenti organizzativi e un'adeguata pianificazione dei processi. Questo ha consentito, nel 2019, una sostanziale omogeneizzazione tra i vari documenti del ciclo di programmazione finanziaria (Bilancio di previsione, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio approvati dal CdA con la Delibera n. 78/2019/CA del 29 ottobre 2019), delle attività strategiche (Piano Triennale delle Attività, introdotto dal D.Lgs. 218/2016, di seguito PTA, approvato dal CdA con la Delibera n. 79/2019/CA del 29 ottobre 2019) e del ciclo della performance, il cui risultato è stato un Piano della Performance 2020 -2022, nel quale la coerenza con i piani su menzionati è sia in termini di obiettivi, conformi con il PTA, che di indicatori. Infatti, la maggior parte degli indicatori di natura economico-finanziaria del piano della performance coincidono con quelli del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio.

Inoltre, è stata garantita anche l'integrazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), adottato dal CdA con la Delibera n. 6/2020/CA del 29 gennaio 2020, inserendo nel nuovo Piano della performance 2020-2022, adottato Delibera 16/2020/CA del 5 marzo 2020, obiettivi che traducono in azioni concrete le misure previste dal PTPCT.

L'ENEA, con Delibera n. 60/2019/CA del 23 luglio 2019 e successiva lettera di incarico prot. ENEA/2020/55279/PER del 10 ottobre 2019 ha concluso l'iter di nomina del nuovo Presidente dell'OIV, ricostituendo la collegialità dell'Organismo. Ciò ha dato un nuovo slancio all'azione di stimolo dell'OIV che, nel rispetto dei



rispettivi ruoli, ha fornito agli Organi di Vertice suggerimenti e indicazioni utili al miglioramento continuo del Ciclo della Performance. In particolare, i suggerimenti e le indicazioni fornite dall'OIV sono stati inerenti: i cambiamenti intervenuti sia internamente che esternamente all'Agenzia, le verifiche periodiche effettuate e gli aggiornamenti di indirizzo emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Alcuni suggerimenti, collegati alle nuove indicazioni emanate dal DFP con le linee guida n. 4 e 5, sono stati parzialmente recepiti con il Piano della performance 2020–2022, gli altri saranno recepiti nell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, adottato dal CdA con la Delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019 e attualmente in fase di revisione.

Il Presidente, anche grazie all'azione di stimolo dell'OIV, per incrementare la cultura della performance e le competenze dell'ENEA nella materia, ha aderito ai "progetti e laboratori" proposti dal DFP, finalizzati a sviluppare processi e procedimenti di "buone prassi" estendibili a tutta la PA. In particolare, l'ENEA, nel 2019, ha aderito al progetto ECCO e al laboratorio sulla sperimentazione di un set di indicatori comuni. Per quest'ultimo progetto l'Agenzia ha fornito un "significativo contributo" al processo di sperimentazione culminato nella emanazione di una apposita circolare del Ministro della Funzione Pubblica. Per il 2020, inoltre, l'ENEA parteciperà al laboratorio sulla performance individuale - dal quale sicuramente acquisirà competenze e buone pratiche per una efficace gestione della performance individuale - e prenderà probabilmente parte anche al laboratorio sulla valutazione partecipativa. In merito, si ritiene che la valutazione partecipativa, finalizzata alla misurazione del grado di soddisfazione degli stakeholder e dei cittadini, sia uno strumento importante per raccogliere informazioni utili al miglioramento dell'accountability dell'Agenzia verso l'esterno.

L'OIV ha effettuato verifiche periodiche sulla completezza, aggiornamento e apertura del formato dei dati pubblicati in amministrazione trasparente e, ove ritenuto necessario, ha anche fornito indicazioni finalizzate ad assicurarne la massima completezza, l'apertura e la fruibilità per i cittadini e gli utenti esterni.

In questa sede, si ritiene utile segnalare alcuni punti sui quali sussistono ancora margini di miglioramento:

- modalità di descrizione degli obiettivi (generali, specifici e annuali), in particolare per quanto concerne la "concretezza" degli elementi descrittivi relativi a target e indicatori;
- estensione, anche a seguito della firma del Contratto integrativo con le OO.SS. 2016-2018 e sulla base di sperimentazioni graduali, della performance individuale a tutti i dipendenti dell'Agenzia, utile anche per promuovere il Merit system;
- implementazione di un sistema informatico di supporto alla gestione del ciclo della performance, dotato di adeguati strumenti di gestione e analisi automatizzata dei dati e delle informazioni necessarie per il monitoraggio e la



Organismo indipendente di Valutazione



rendicontazione degli obiettivi, indispensabili anche per ridurre le attività a carico delle Unità organizzative;

- maggiore coinvolgimento degli stakeholder nel processo di valutazione della performance dell'Agenzia, attraverso strumenti specifici e tenuto conto anche delle indicazioni del DFP. Solo a titolo di esempio potrebbero essere utilizzati i questionari di gradimento per le attività/servizi resi, già sperimentati da qualche Unità dell'Agenzia, con la finalità di conoscere il grado di soddisfazione dei principali attori con i quali l'ENEA collabora.

OIV ENEA

Stefania Giuffrida

Laura Massoli

Giuseppe Oliva



Organismo indipendente di Valutazione



INDICE

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	6
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	8
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	9
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10
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	11
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	11
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	12
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	13
I. ALLEGATI.....	13



Organismo indipendente di Valutazione



FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'Agenzia, avendo completato la definizione degli strumenti normativi, regolamentari, programmatici e gestionali e potendo disporre, almeno su base triennale, di un quadro soddisfacente di risorse finanziarie e umane ha potuto posizionare le proprie attività in settori assolutamente avanzati sul piano scientifico e tecnologico. Inoltre, sempre in questa ottica di lungo periodo, l'ENEA, negli ultimi due anni, ha avviato anche un cambio generazionale con 365 assunzioni e avviato un piano di sviluppo delle competenze per adeguare la propria offerta alla domanda di ricerca e servizi avanzati del Paese e più in generale della comunità internazionale. Queste azioni, insieme ad una forte motivazione e responsabilizzazione interna e a una semplificazione dei processi decisionali, sono gli elementi indispensabili per una crescita organica ed equilibrata dell'Agenzia dal punto di vista programmatico coerente con i vincoli finanziari.

La circostanza che il Contributo Ordinario dello Stato (COS) copre circa il 50% dei costi dell'ENEA, impone un modello operativo, diverso da quelli utilizzati dagli altri Enti di Ricerca, che attribuisce pari valore alla domanda, intesa come esigenze di ricerca e di servizi avanzati del Paese, e all'offerta, intesa come capacità dell'Ente di svolgere le attività in modo efficiente e con le competenze di eccellenza necessarie.

Questo modello, applicato negli ultimi anni, ha dato significativi risultati sia in termini di sviluppo qualitativo e quantitativo dei rapporti con la P.A. nazionale e internazionale e con le PMI, sia in termini scientifici con la partecipazione ai più importanti progetti di ricerca nazionali ed internazionali. Un esempio concreto è costituito dall'alleanza strategica tra ENEA ed ENI nel settore dell'energia del futuro per la realizzazione del grande polo scientifico-tecnologico sulla fusione nucleare per la realizzazione del DTT (Divertor Tokamak Test), che verrà realizzato nel Centro Ricerche ENEA di Frascati. Questo progetto, che costituisce un importante tassello per la ricerca sulla fusione nucleare, prevede un investimento di oltre 600 milioni di euro e ricadute sul PIL nazionale stimate in circa due miliardi di euro e la creazione di 1.500 nuovi posti di lavoro.

Questo modello operativo impone che l'Agenzia, in coerenza con la propria missione istituzionale, nella definizione delle proprie strategie debba continuamente tener conto del mutato contesto esterno nazionale e internazionale e delle indicazioni politiche del Governo nelle materie di competenza.

Nell'ottica di incrementare la propria capacità di sviluppare ricerca e innovazione e di contribuire alla crescita economica, sociale e culturale del Paese, al conseguimento degli obiettivi assunti in ambito europeo e nazionale e al rafforzamento del ruolo della ricerca italiana nel contesto internazionale, l'Agenzia, con il piano della performance 2020 – 2022, ha operato una rivisitazione delle aree strategiche di intervento individuando i seguenti *Obiettivi generali di Ente*:



- potenziare le attività di ricerca applicata in settori a spiccata vocazione tecnologica, per accrescere la competitività del Paese;
- consolidare la conduzione di grandi programmi a contenuto tecnologico, strumentale e/o logistico, per rafforzare il posizionamento dell'Italia in ambito internazionale;
- ampliare l'offerta di consulenza e supporto ad alto contenuto tecnologico alla PA, e di servizi tecnici avanzati alla PA e alle imprese, per sostenere le azioni del Paese, anche nel conseguimento degli obiettivi di cui agli accordi internazionali;
- incrementare le attività di protezione, promozione, divulgazione, valorizzazione e trasferimento dei risultati della ricerca e delle competenze dell'Agenzia, per massimizzarne l'impatto;
- ottimizzare le risorse – con particolare attenzione allo sviluppo e alla formazione delle risorse umane - e l'efficienza operativa, per accrescere l'efficacia e la competitività dell'Agenzia.

L'elaborazione del Piano della Performance ha coinvolto:

- il Presidente e il CdA, che in coerenza con il mandato istituzionale e a compiti specifici conferiti dal Legislatore all'ENEA, tenuto conto (del ruolo nazionale e internazionale rivestito dall'ENEA nell'ambito della ricerca e dell'innovazione), hanno individuato gli obiettivi generali;
- la Struttura organizzativa dell'Agenzia, coordinata dal Vice Direttore Generale, che in coerenza con il Bilancio di previsione e il PTA approvato dal MISE, ha definito gli Obiettivi specifici triennali e gli Obiettivi annuali che concorrono alla realizzazione degli obiettivi Generali;
- il Vice Direttore Generale che ha preliminarmente illustrato il Piano al Presidente e CdA, che hanno formulato alcune osservazioni, recepite/negoziare in apposita riunione del BOARD dei direttori, formulando il Piano approvato dal CdA con la Delibera n. 16/2020/CA del 5 marzo 2020.

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 e per la prima volta anche all'assegnazione di obiettivi individuali ai titolari di incarichi dirigenziali.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Enea nel suo complesso e delle Strutture Organizzative di primo livello, per l'anno 2018, è stata effettuata 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, tale sistema, per la valutazione della performance organizzativa, assume che il livello di performance dell'Agenzia risulta dall'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



Organismo indipendente di Valutazione



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.).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance ENEA (SMVP) approvato con la Delibera n. 16/2019/CA del 13 marzo 2019 sarà utilizzato per la misurazione e valutazione della performance dell’anno 2019 attualmente in fase di completamento.

Come già riportato in precedenza, l’esperienza maturata e le criticità emerse, hanno fornito informazioni utili per il processo di revisione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP) vigente, che sono state trasferite all’Amministrazione con nota prot. ENEA/2020/14829/UVER STP del 10 marzo 2020 insieme all’invito a recepire, quanto più possibile, le indicazioni fornite del Dipartimento della Funzione pubblica con le linee guida n. 4 e n. 5 emanate a fine 2019. Suggestivamente, che il Presidente ha trasferito agli uffici competenti per il recepimento. Relativamente alla valutazione partecipativa, con il Piano della performance 2020-2022 ai Responsabili delle Unità organizzative di I livello è stato assegnato un obiettivo individuale che prevede l’individuazione, nel corso del 2020, del ruolo che l’ENEA ricopre nella creazione di valore pubblico per il sistema Paese, la mappatura degli stakeholder interni e/o esterni e la predisposizione di un piano per il coinvolgimento di questi ultimi nel processo di valutazione della propria struttura nell’arco dei prossimi due anni.

Per quanto attiene all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, peraltro in continua evoluzione, si dà atto che l’ENEA ha riservato particolare attenzione a tali temi che insieme all’azione propositiva del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e allo stimolo continuo dell’OIV, ha assolto con tempestività agli obblighi previsti dalla normativa vigente e alle prescrizioni fornite dall’ANAC, pubblicando tempestivamente i dati richiesti, in alcuni casi anche informazioni aggiuntive per una più completa trasparenza. A conferma si segnala che il **“Grado di trasparenza dell’amministrazione”**, misurato secondo i criteri stabiliti dalla circolare *“Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche ciclo della performance 2020-2022* emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, è risultato pari ad 1, il massimo previsto per questo indicatore.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per la misurazione e valutazione della performance individuale relativa all’anno 2018 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)*.

Tale documento prevede che il processo di misurazione e successiva valutazione della performance ponga l’enfasi sulla *“dimensione organizzativa”*, che pesa per il 70%, con il restante 30% 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 succitato sistema di valutazione ENEA prevede, in primo luogo, la misurazione 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 sottoscritto il 19 aprile 2018 i criteri di valutazione sono oggetto di contrattazione con le OO.SS. Contrattazione, non ancora conclusa, perché i sindacati l'hanno condizionato alla sottoscrizione del Contratto Integrativo ENEA¹.

Anche per il 2019, la misurazione e valutazione della performance individuale, che sarà effettuata secondo i criteri e le indicazioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance ENEA (SMVP) approvato con la Delibera n.16/2019/CA del 13 marzo 2019, attualmente in fase di aggiornamento, riguarderà esclusivamente i Titolari di incarichi dirigenziali. In questo ambito si evidenzia l'importanza di implementare idonee procedure di conciliazione nel processo di valutazione della performance individuale, anche con l'eventuale coinvolgimento dell'OIV, a garanzia di valutatori e valutati.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'attenzione riservata e l'impegno profuso negli ultimi anni dagli Organi di vertice nel promuovere una "cultura della performance", alcuni interventi organizzativi e la creazione dell'Unità STAV alla quale è stato affidato il coordinamento e la redazione dei documenti Programmatici e delle relative relazioni di consuntivo, hanno portato a un significativo miglioramento al processo di gestione del ciclo della performance e in particolare a un'uniformità di linguaggio tra i vari documenti di pianificazione strategica (Piano Triennale delle Attività e Piano della performance), una sostanziale integrazione del Piano della performance con il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio e il PTPCT.

Sul miglioramento culturale in tema di performance ha anche contribuito l'adesione, fortemente voluta dal Vertice, dell'Agenzia ai percorsi formativi e laboratori proposti dal

¹ In data 12 febbraio u.s. è stata sottoscritta un'ipotesi di Contratto Integrativo inviata agli Organi competenti (MEF e Funzione Pubblica) per le valutazioni di competenza, che avverranno plausibilmente in deroga ai tempi normalmente richiesti, considerata l'emergenza Corona virus 2020"



Organismo indipendente di Valutazione



Dipartimento della funzione Pubblica quali: il progetto ECCO, il progetto per la sperimentazione di un set di indicatori comuni, il laboratorio sulla valutazione della performance individuale.

Si invita l'Agenzia a proseguire su questo percorso virtuoso in modo tale da consentire una intelligente attuazione, anche in termini di costi/benefici, delle indicazioni/raccomandazioni fornite con le ultime linee guida emanate dal DFP in materia di performance individuale e partecipativa.

Notevoli miglioramenti si sono avuti sia nella definizione degli obiettivi che degli indicatori ove per altro permangono ancora ampi spazi di miglioramento.

Data la corrente fase, sembra opportuno svolgere alcune considerazioni relative all'attuale emergenza COVID-19.

In prima istanza si osserva che la notevole esperienza accumulata dall'Agenzia nella gestione dei rischi, (in particolare nucleari) e di progetti complessi, potrebbe creare spazi di intervento al servizio della gestione e della prevenzione dei rischi COVID 19 nel sistema produttivo e industriale, non escludendo anche l'elaborazione di protocolli d'intesa, finalizzati alla collaborazione dell'ENEA con Organi Istituzionali e con Enti locali.

Dal punto di vista delle ricadute dell'attuale fase sul ciclo, non è escluso, , che questa emergenza possa produrre effetti sulle attività dell'Agenzia, con la conseguente necessità di apportare modifiche agli obiettivi previsti dal Piano della Performance.

A tal fine, si fa presente che l'art.6 comma 1 el D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. recita *"...Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)..."* quindi eventuali rivisitazioni non comportano necessariamente una rielaborazione ed approvazione del Piano da parte del CdA e possono essere anche decise dal Presidente nella sua funzione di Responsabile della gestione.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV, come evidenziato nelle precedenti relazioni, continua a constatare che l'Agenzia non dispone di un sistema informatico a supporto del ciclo della Performance e di un sistema informatico dedicato al controllo di gestione. Controllo che viene esercitato attraverso l'analisi e l'elaborazione dei dati e delle informazioni desunti dal sistema di contabilità (EUSIS), dal sistema di controllo dei contratti attivi (wPlan), dai sistemi di rendicontazione dei progetti europei nazionali e internazionali (PROGECO, Time-Sheet), dalle procedure di verifica degli atti amministrativi e dell'esercizio delle deleghe.



Organismo indipendente di Valutazione



Si prende atto dei miglioramenti registrati nell'ultimo anno con l'introduzione di format digitali per la gestione delle attività collegate al ciclo della performance e della volontà dell'Agenzia di avviare un progetto per lo sviluppo di un sistema informatico per il monitoraggio e più in generale per la gestione dell'intero ciclo della performance. In merito, l'OIV suggerisce di sviluppare un sistema informatico che consenta una gestione integrata dell'intero ciclo della performance dalla definizione del piano fino alla misurazione e valutazione della performance. In tale ottica sarebbe opportuno prevedere anche la realizzazione di un sistema di controllo di gestione dal quale il sistema della performance possa acquisire automaticamente la maggior parte dei dati. L'OIV rimane a disposizione per eventuali suggerimenti, se l'Agenzia lo ritiene opportuno.

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

L'Agenzia, non ha ancora adottato un sistema automatizzato di aggiornamento/pubblicazione per la sezione amministrazione trasparente, come previsto dalle norme vigenti (D.Lgs. 33/2013 e s.m.i e relative delibere ANAC) per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, a eccezione di quelli relativi ai bandi di gare e contratti che vengono estratti dalle relative banche dati interne e automaticamente pubblicate.

In compenso, nel tempo, ha sviluppato procedure efficienti e consolidate per la gestione del processo di reperimento delle informazioni dai diversi Dipartimenti/Direzioni/Unità e Istituti tenuti all'obbligo di pubblicità, controllo delle stesse da parte dell'RPC e successiva pubblicazione dall'Unità preposta. La conferma della validità della soluzione adottata è data dall'assenza di criticità e/ o ritardi nella pubblicazione dei dati e soprattutto da un indice di trasparenza misurato secondo le regole dettate dal Ministro della Funzione pubblica con apposita circolare e dal premio, conferito dall'AIDR, alle prime tredici pubbliche amministrazioni centrali e locali, classificate nell'elenco pubblicato annualmente dall'ISTAT, ricevuto dall'ENEA nel maggio 2019 presso le Scuderie del Quirinale.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Coerentemente al mandato istituzionale, l'ENEA, opera prevalentemente nel settore della ricerca e dell'innovazione tecnologica, e assolve al ruolo di "Agenzia" a supporto del "sistema Paese" con servizi tecnologici avanzati al sistema "produttivo". In tal senso i servizi in senso "classico" risultano poco rappresentativi delle attività complessive dell'Agenzia.



Organismo indipendente di Valutazione



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, PA centrale e locale, Organismi nazionali, PMI, ecc.), anche per far fronte alla continua diminuzione del finanziamento diretto dello Stato, che oggi copre circa il 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 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; tali dati sono utilizzati per il miglioramento continuo e l'adeguamento alle aspettative delle esigenze dell'utenza.

Per quanto concerne ulteriori attività di servizio, nell'ambito della divulgazione/disseminazione scientifica, l'ENEA, nel quadro dei "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) previsti dalla Legge 145/2018, organizza percorsi formativi rivolti a studenti delle scuole secondarie di secondo grado che coprono i diversi settori di attività dell'Agenzia.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come detto in precedenza, l'Agenzia nel 2019, con riferimento ai risultati del 2018, 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 performance individuale dei soli titolari di incarichi Dirigenziali. I risultati della valutazione sono riportati nella disposizione 168/2019/PRES del 4 giugno 2019 e non hanno prodotto alcun effetto di carattere economico, in quanto i contratti dei Dirigenti attualmente vigenti non prevedono incentivi economici.

In merito, si evidenzia il notevole impegno dell'Agenzia, che, tenendo conto delle criticità emerse e del mutato quadro normativo, ha provveduto all'adozione con la Delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019 di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) coerente con le linee guida n.2 del dicembre 2017, che sarà applicato per la valutazione della performance individuale, relativa



Organismo indipendente di Valutazione



all'anno 2019, dei soli titolari di incarichi dirigenziali, attualmente in fase di attuazione. Neanche la valutazione 2019 produrrà effetti economici in quanto non sono intervenute modifiche nei contratti.

Si invita l'Amministrazione a proseguire il confronto con le OO.SS., al fine di poter estendere l'SMVP a tutti i dipendenti per una completa attuazione.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV ha svolto una serie di verifiche continue attraverso l'esame della documentazione ufficiale e dei documenti (circolari, disposizioni, comunicazioni) che l'Agenzia, sistematicamente, trasmette tramite la Struttura Tecnica Permanente (UVER STP), nonché attraverso interlocuzioni con alcuni 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 al monitoraggio previsto dalle Delibere ANAC, effettua controlli periodici finalizzati a verificare la completezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Ove necessario fornisce suggerimenti all'Amministrazione in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC.

Con riferimento all'aggiornamento del SMVP, l'OIV con nota Prot. ENEA/2020/14829/STP del 10 marzo 2020 ha inviato specifiche osservazioni sugli sviluppi futuri del Sistema e che saranno recepite nella revisione dello stesso, attualmente in corso.

I. Allegati

- 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.