



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI (ANNO 2020)

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

APRILE 2021



Organismo Indipendente di Valutazione



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.

Le attività dell'Agenzia, in particolare quelle scientifiche legate ai laboratori, sono state condizionate dalla pandemia COVID 19. Nonostante ciò, sono stati ottenuti molti risultati importanti, sia dal punto di vista scientifico che organizzativo-programmatico.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), scaduto il 23 marzo 2020, per effetto dei decreti sull'emergenza COVID 19, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2020.

Dal 6 al 9 marzo 2020, in attuazione dell'art. 6 comma 2 dello Statuto dell'ENEA, si sono svolte le elezioni per la designazione di un dipendente dell'Agenzia con qualifica di ricercatore o tecnologo nominato su base elettiva dagli stessi ricercatori e tecnologi con procedura selettiva e trasparente, quale componente del CdA, i cui risultati sono stati inviati al Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) per gli adempimenti di competenza.

Con decreto congiunto del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare del 21 settembre 2020, è stato riconfermato Presidente dell'ENEA, il Prof. Federico Testa che in virtù del suo profilo, impegno e qualità professionali, ha riportato l'ENEA ad assumere un ruolo prestigioso e autorevole nel panorama nazionale ed internazionale. Pertanto dal 21 settembre 2020, per la durata di 4 anni, il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA risulta così composto:

Presidente Federico Testa, in rappresentanza del Ministero dello Sviluppo Economico; Consigliere Tullio Berlinghi, in rappresentanza del Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare e Consigliere Giovanni Giuliano componente elettivo.

Con la Delibera n. 1/2021/CA del 27 gennaio 2021 il CdA, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto dell'ENEA, ha nominato il Consiglio Tecnico-Scientifico (CTS).



Tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 sono stati nominati tutti gli organi di governo dell'Agenzia (Presidente, CdA e CTS) elementi essenziali per poter continuare a giocare un ruolo di rilievo sia a livello nazionale che internazionale.

Per completezza si rileva che il 27 giugno 2021 scadranno, invece, i componenti del Collegio Sindacale dell'Agenzia, nominati con Decreto del Ministero dello sviluppo economico il 27 giugno 2017.

Nel 2020 sono stati stipulati importanti accordi nazionali e internazionali, di particolare rilievo e importanza, con notevoli ricadute sul tessuto industriale. Si segnalano: la costituzione della società DTT SCarl, finalizzata alla progettazione, costruzione e successiva gestione sperimentale della macchina Divertor Tokamak Test –DTT;

1. la creazione della Fondazione ENEA Tech, istituita con il Decreto Rilancio e vigilata dal MISE, che ha lo scopo di promuovere investimenti e iniziative in materia di ricerca e sviluppo e trasferimento tecnologico a favore delle imprese operanti sul territorio nazionale, con particolare riferimento alle start-up innovative e alle PMI innovative.

L'ENEA, nel 2020, ha adeguato i propri strumenti normativi, regolamentari, programmatici e gestionali necessari per il posizionamento in settori assolutamente avanzati sul piano scientifico e tecnologico.

L'Agenzia è stata in grado di tradurre molti dei problemi creati dall'emergenza COVID 19 in opportunità, attuando un intenso piano formativo, sia per il settore amministrativo gestionale che per quello tecnico scientifico, sviluppando competenze nei settori emergenti e, in particolare, in quelli previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Inoltre, l'emergenza COVID ha accelerato il processo di digitalizzazione dei processi interni, già avviato per migliorare l'efficienza amministrativa interna. In particolare si segnala l'avvio su iniziativa della Direzione del Personale in collaborazione con il Dipartimento TERIN di un progetto di digitalizzazione e di efficientamento dei processi gestionali-amministrativi basato sulla piattaforma SAP4ENEA.

A supporto dell'impegno dell'Agenzia nel trasferimento tecnologico al settore produttivo, nel 2020 è stata istituita la Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV), il cui ruolo è la valorizzazione dei risultati della ricerca scientifica e delle competenze tecnologico-scientifiche dell'ENEA tramite il trasferimento tecnologico verso il tessuto industriale.



Anche nel 2020 gli Organi di vertice hanno dimostrato attenzione al miglioramento dei processi di pianificazione strategica e di quelli collegati al ciclo della performance, prendendo parte, come Agenzia, a diversi progetti promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

È ulteriormente migliorata l'omogeneizzazione e l'integrazione tra i documenti di programmazione finanziaria (Bilancio di previsione, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio), i documenti di programmazione strategica quali il Piano Triennale delle Attività, di seguito PTA, e il Piano della Performance. Da tali documenti emerge una sostanziale coerenza tra i piani sopra menzionati, in termini di obiettivi e di indicatori.

È stata, inoltre, garantita l'integrazione tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e il Piano della performance, nel quale sono presenti obiettivi che traducono in azioni concrete le misure previste dal PTPCT.

L'ENEA, con Delibera n. 11/2021/CA del 1° marzo 2021 ha concluso l'iter di nomina dei Componenti dell'OIV, ricostituendo la collegialità dell'Organismo. L'OIV, nel rispetto dei rispettivi ruoli, ha fornito agli Organi di Vertice suggerimenti e indicazioni utili al miglioramento continuo dei processi sottesi al Ciclo della Performance. In particolare, nel corso del 2020 sono state promosse specifiche raccomandazioni sul Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP), finalizzate a una maggiore coerenza e tenuta del processo di valutazione, limitando le possibili distorsioni valutative, legate principalmente alla complessità organizzativa, all'eterogeneità degli obiettivi e alla diversa distribuzione dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi specifici tra strutture scientifiche e amministrative-gestionali.

Sulla base di una proficua interazione con l'OIV, l'amministrazione ha fatto proprie tali raccomandazioni nella versione luglio 2020 dell'SMVP, adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020. Inoltre, l'OIV ha sollecitato l'amministrazione a recepire le indicazioni impartite dal DFP con le linee guida n. 4 e 5, che sono state parzialmente introdotte nel Piano della performance 2020–2022 e riprese nel Piano 2021-2023.

Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato dal CdA con la delibera n. 19/2021/CA del 31 marzo 2021. Come previsto dalla norma, con nota Prot. ENEA/2021/4151/STAV del 27 gennaio 2021 l'Amministrazione ha comunicato al DFP i motivi del ritardo nell'adozione del piano della performance.



Si rileva che il Piano della performance 2021-2023 non contiene, come previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) pur sottolineando come sia in corso a livello di ente un percorso di approfondimento e finalizzazione del piano stesso. A tale proposito, infatti, l'OIV ha garantito il necessario supporto metodologico e, con nota Prot. ENEA/2021/16090/UPER STP del 12 marzo 2021, ha fornito un parere sostanzialmente positivo e suggerito alcune modifiche alla bozza di POLA trasmesso all'OIV dalla Direzione del personale con nota Prot. ENEA/2021/14361/PER-SVIL dell'8 marzo 2021.

Si osserva inoltre che, per la prima volta, agli obiettivi di medio lungo-periodo (Obiettivi Generali) sono stati associati indicatori e target, derivanti da un sottoinsieme degli stessi indicatori e target assegnati agli obiettivi specifici triennali. Considerato che gli obiettivi generali di medio lungo periodo delineano, in estrema sintesi, il posizionamento nel tempo dell'azione dell'ENEA, si ritiene opportuno approfondire ulteriormente come questo collegamento e intersezione possano contribuire efficacemente alla misurazione/valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, così come dichiarato nel Piano della Performance 2021-23.

Questo Organismo 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:

- nella definizione e quantificazione dei pesi degli obiettivi e del numero di indicatori
- far tesoro dell'esperienza maturata nell'applicazione concreta dell'SMVP vigente per migliorare eventuali distorsioni valutative correlate alla complessità dell'organizzazione e delle attività di ricerca e sviluppo dell'Agenzia. Inoltre essendo stato sottoscritto con le OO.SS il Contratto integrativo 2016-2018 sperimentare una graduale estensione dell' SMVP a tutto il personale dell'ENEA.
- implementazione di un sistema informatico di supporto alla gestione del ciclo della performance, dotato di adeguati strumenti di acquisizione e analisi automatizzati dei dati necessari per il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi e per ridurre il carico di lavoro delle Unità organizzative. Considerato che nel 2020 il monitoraggio semestrale, pur essendo previsto nell'SMVP, è stato svolto in forma pilota per dare la possibilità alle strutture di familiarizzare con il processo,



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



si suggerisce di sistematizzare il processo e gli strumenti in modo da renderlo operativo nel corso del 2021

- completare la mappatura degli stakeholders interni ed esterni ed avviare una sperimentazione di coinvolgimento degli stessi nel processo di valutazione della performance dell'Agenzia, come da indicazioni del DFP sulla valutazione partecipativa. Per una prima sperimentazione si potrebbero utilizzare i risultati dei questionari di gradimento per le attività/servizi resi, già predisposti ed utilizzati da qualche Unità dell'Agenzia per il miglioramento dei servizi resi.

Questo OIV, nel rispetto dei rispettivi ruoli, rimane a disposizione per fornire supporto metodologico in tutte le fasi del ciclo.

OIV ENEA

Stefania Giuffrida

Laura Massoli

Luciano Hinna



INDICE

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	7
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	12
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	13
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	14
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	15
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	16
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	17
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	18
I. ALLEGATI.....	18



Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'Agenzia ha aggiornato gli strumenti normativi e regolamentari e rinnovato gli Organi di indirizzo politico, azioni indispensabili per dare continuità alla missione e attività della stessa e al suo posizionamento strategico nel settore della ricerca nazionale ed internazionale.

Con la Delibera n. 2/2020/CA del 14 gennaio 2020 il CdA ha approvato il "Regolamento di Organizzazione" dell'Agenzia che è stato trasmesso al Ministero Vigilante per le azioni di competenza.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 dello Statuto dell'ENEA, sono state indette le elezioni del Componente Elettivo del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia.

Ai sensi dell'articolo 8 dello Statuto ENEA si sono svolte le elezioni dei componenti elettivi del Comitato Tecnico Scientifico.

Con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare del 21 settembre 2020, è stato nominato il Presidente e il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA.

La riconferma del Prof. Federico Testa a Presidente dell'ENEA che, grazie al suo profilo, impegno e qualità professionali ha riportato l'ENEA ad assumere un ruolo prestigioso e autorevole nel panorama nazionale ed internazionale, è particolarmente significativa in quanto dà continuità all'azione dell'Agenzia e garanzia di poter ulteriormente migliorare il ruolo prestigioso conquistato in questi anni.

Le attività di ricerca e sperimentazione dell'Agenzia sono state condizionate dall'emergenza COVID 19 che ha ridotto la presenza di personale all'interno dei laboratori e ha comportato l'impossibilità di svolgere alcune attività di tipo sperimentale. Tale circostanza ha comportato lo slittamento al 2021 di diversi programmi di ricerca e il ridimensionamento di altri quale ad esempio il Programma Nazionale di Ricerca in Antartide, con una conseguente riduzione delle entrate programmatiche.

Riduzione delle entrate che è particolarmente critica per il bilancio ENEA in quanto è l'unico Ente di Ricerca nazionale nel quale il Contributo Ordinario dello Stato (COS), pari a circa il 50% del bilancio dell'Agenzia non copre le spese fisse. Tale peculiarità impone un modello operativo, diverso da quelli utilizzati dagli altri Enti di Ricerca, che



Organismo Indipendente di Valutazione



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 per reperire sul mercato le risorse necessarie alla salute finanziaria dell'amministrazione.

L' ENEA, nonostante il COVID, è stata capace, anche nel corso dell'esercizio 2020 di reperire da fonti terze (Pubbliche Amministrazioni, Unione Europea, privati) le risorse per finanziarie e attuare le sue attività, di creare alleanze con enti pubblici e privati in settori strategici per lo sviluppo sostenibile del paese. Un esempio concreto di alleanza strategica pubblico privato, nel settore dell'energia del futuro, è stata la costituzione, della società DTT scarl tra ENEA, ENI e CREATE finalizzata alla progettazione e costruzione presso il C.R. ENEA Frascati, della macchina sperimentale Divertor Tokamak Test (DTT). Di recente, si sono ulteriormente associati, entrando a far parte della società DTT scarl, controllata da ENEA, INFN, Consorzio RFX, Politecnico di Torino, Università della Tuscia, Milano Bicocca e Università di Tor Vergata; inoltre sono stati affidati contratti per 85 milioni di euro.

L'Agenzia nel 2020 si è focalizzata anche sul trasferimento tecnologico e i servizi avanzati con l'istituzione della Direzione Innovazione e Sviluppo (ISV), grazie alla quale l'Ente ha voluto rendere più efficace il trasferimento tecnologico, rivolto soprattutto verso il settore secondario. Con il Decreto Rilancio, è stata istituita la Fondazione Enea Tech. Fondazione, promossa da ENEA e vigilata dal MISE che, con una dotazione di 500 milioni di euro, ha l'obiettivo operativo di promuovere investimenti e iniziative in materia di ricerca e sviluppo e trasferimento tecnologico a favore delle imprese operanti sul territorio nazionale, con particolare riferimento alle start-up e PMI innovative.

E' continuata l'attività di avvicinamento della ricerca al mondo produttivo con i Proof of Concept (PoC), con i quali l'ENEA finanzia lo sviluppo di tecnologie con un basso grado di maturità, misurabile con la TRL (Technology Readiness level). Nel 2021, a causa del ritardo per l'emergenza sanitaria, si concluderanno quelli finanziati nel 2020, e partirà il PoC 2020-2022 cofinanziato dal MISE e da Progress Tech Transfer, per valorizzare una serie di brevetti ENEA.

Nonostante l'emergenza sanitaria l'Agenzia ha reperito le risorse necessarie per finanziarie e attuare le attività necessarie a garantire la salute finanziaria grazie anche ad una oculata gestione amministrativa che ha consentito di avere a disposizione un cospicuo avanzo di amministrazione, necessario per coprire i disavanzi preventivati nel triennio 2021-2023, così come riscontrato nell'ultimo Piano triennale delle attività.

L'emergenza sanitaria è stata anche un'opportunità per l'Agenzia, infatti nel periodo nel quale il personale è stato collocato in lavoro agile sono stati organizzati una serie



Oraanismo Indipendente di Valutazione



di eventi formativi/informativi, realizzati in-house ed erogati in modalità e-learning, per lo sviluppo delle competenze digitali, ma ha interessato anche altre rilevanti tematiche quali il Project management, la gestione della proprietà industriale ai sensi del D. Lgs. n. 30/2005, il trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32, comma 4 del Regolamento (UE) 2016/679, l'accessibilità degli strumenti informatici secondo le Linee Guida AGID e la trasparenza e l'anticorruzione. Complessivamente le attività formative nel 2020 hanno interessato 1540 dipendenti.

L'ENEA, pur in un contesto socio-economico che continua ad essere molto complesso, ha confermato nell'anno 2020 il tradizionale impegno nel migliorare i servizi nei settori di riferimento dell'Ente, nella consapevolezza che gli stessi costituiscono una delle principali leve per innescare un meccanismo virtuoso e permanente di innovazione e sviluppo, necessario alla crescita economica e sociale del Paese. Gli obiettivi legati alla performance organizzativa sono in linea anche con i contenuti del Piano Triennale delle Attività 2021-2023, da cui si evince il preconsuntivo per l'anno 2020 e la programmazione nel triennio di riferimento, altresì sono in linea con la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione confrontato con l'ultimo documento sull'assestamento al Bilancio per l'anno 2020. L'analisi di questi dati ha dato riscontro positivo all'integrazione fra il Ciclo della performance e il Ciclo di bilancio. Gli scostamenti che, tuttavia, si sono riscontrati possono ricondursi per lo più alla diversa funzione degli obiettivi stessi dato che gli obiettivi specifici presenti nel Piano della performance sono funzionali sia a orientare l'azione dell'Amministrazione, sia a favorire l'accountability nei confronti dei cittadini.

L'elaborazione del Piano della Performance ha coinvolto:

- il Presidente e il CdA, che in coerenza con il mandato istituzionale e i 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 definito gli obiettivi di medio lungo periodo (Obiettivi Generali).
- la Struttura organizzativa dell'Agenzia di intesa con il Presidente e 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;



Organismo Indipendente di Valutazione



- il Vice Direttore Generale ha preliminarmente illustrato il Piano al Presidente e CdA. Il CdA, nella 5a riunione del 31 marzo 2021, a maggioranza ha adottato con la Delibera n. 19/2021/CA il Piano della performance 2021-2023.
- Il Presidente con Disposizione n. 122/2021/PRES dell'8 aprile 2021 ha formalmente assegnato gli Obiettivi specifici contenuti nel Piano della Performance 2021-2023 ai Direttori e Responsabili delle Strutture di primo livello, dando mandato a questi ultimi di assegnare formalmente gli Obiettivi annuali 2021 ai Responsabili delle Strutture che ad essi riportano, dandone comunicazione al Presidente attraverso l'Unità STAV.

Con la stessa disposizione il Presidente ha previsto che i Direttori e Responsabili delle Strutture di primo livello – inviino entro il 15 luglio 2021 al Presidente, tramite l'Unità STAV, una Relazione e una scheda di monitoraggio in cui siano illustrati: a) il livello di raggiungimento dei target previsti al 30 giugno 2021, le eventuali criticità (quantificazione e motivazioni che hanno determinato gli scostamenti tra risultati previsti e ottenuti) e la proposta di revisione degli obiettivi critici; b) eventuali obiettivi aggiuntivi.

- I Direttori e responsabili delle Unità Organizzative di I Livello che con appositi atti, entro il 15 aprile, hanno attribuito gli obiettivi annuali ai responsabili delle Unità organizzative di II livello.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Enea nel suo complesso, considerando qui, ai sensi del sistema anche quella delle Strutture Organizzative di primo livello, per l'anno 2019, è stata effettuata in armonia con il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP – Marzo 2019).

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'OIV, oltre alle schede di consuntivo, 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.). Con nota Prot. ENEA/2020/29975/UVER-STP del 11 maggio 2020 l'OIV ha chiesto alle Unità organizzative di I livello ulteriori evidenze sulle informazioni contenute nei vari documenti ed in particolare sulla fonte dei dati degli indicatori e sulle modalità di calcolo dei relativi target raggiunti.

Questa prima applicazione dell'SMVP – vers. marzo 2019 operata dall'OIV, ha evidenziato diverse complessità e criticità del sistema, sia nella fase di pianificazione che in quella di monitoraggio e successiva valutazione della performance organizzativa delle



Organismo Indipendente di Valutazione



Unità di I livello, che sono state ampiamente dettagliate dall'OIV nella *Relazione sulla performance organizzativa delle Unità di I livello dell'ENEA, nonché gli elementi utili per la valutazione della performance individuale dei Dirigenti e Titolari di incarichi dirigenziali* inviata al Presidente con nota Prot. ENEA/2020/33455/UVVER STP del 2 luglio 2020. Ulteriori indicazioni sull'aggiornamento dell'SMVP sono state fornite dall'OIV con la nota Prot. ENEA/2020/36761/UVVER STP del 17 luglio 2020.

Indicazioni che sono state recepite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP – luglio 2020), adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020. Tale sistema sarà sperimentato per la valutazione della performance organizzativa e individuale dell'anno 2020

In merito all'associazione, per la prima volta, di indicatori e target agli Obiettivi Generali si rileva che, come riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP versione luglio 2020), *“Gli Obiettivi generali di Ente - che riguardano il medio-lungo periodo - sono volti a posizionare l'Agenzia come attore di rilievo nel panorama nazionale, in grado 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” e come sono definiti nel piano 2021-2032. La loro misurazione, attraverso una selezione di indicatori e target riferiti agli obiettivi specifici triennali, i quali nel processo di cascading dovrebbero derivare dagli obiettivi generali medesimi, sembrerebbe costituire una complessità metodologica che richiede, da parte dell'OIV un necessario approfondimento, volto a cogliere la linearità e consequenzialità del modello di valutazione e del relativo costruito metodologico.

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 a 0,89.



Così come previsto all'Art.57 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. l'ENEA ha nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, al quale l'Agenzia ha sempre dato notevole valore e incentivato la sua attività. In coerenza con l'ultimo PAP presentato, Piano di azioni positive 2020-2022, sono state attivate una serie di iniziative quali ad esempio: l'inserimento di due obiettivi specifici nel Piano della performance; un apposito "modulo informativo" nella sezione del Benessere organizzativo sulla piattaforma e-learning, in costante aggiornamento; inoltre nel sito del CUG è stata aperta una sezione "Benessere e malessere organizzativo nei luoghi di lavoro"; non da ultimo, come conseguenza del periodo socio-culturale che stiamo vivendo, il CUG ha promosso l'istituzione dello SPA, Servizio Psicologico dell'Agenzia, quale servizio di informazione e supporto psicologico motivazionale nell'ambito lavorativo.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e valutazione della performance individuale relativa all'anno 2019 è stata effettuata in conformità ai principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP – marzo 2019) e alla nota Prot. ENEA/2020/5450/PRES del 4 febbraio 2020.

Tale documento prevede che il processo di misurazione e successiva valutazione della performance individuale dei Dirigenti 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".

Anche per il 2019, 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 per il personale non dirigente sono oggetto di contrattazione con le OO.SS.. Contrattazione che le OO.SS. hanno condizionato alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale non dirigente ENEA. Tale contratto, ai sensi del CCNL



Organismo Indipendente di Valutazione



del Comparto Istruzione e Ricerca Triennio 2016- 2018, e stato sottoscritto il 30 ottobre 2020. In coerenza con i criteri e le modalità del suddetto accordo l’Agenzia ha provveduto a dicembre 2020 ad erogare il trattamento accessorio, l’Indennità per oneri specifici (c.d. IOS una tantum) e la premialità per i livelli IV –VIII per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019.

Anche per il 2020, 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- luglio 2020) adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020, riguarderà esclusivamente i Titolari di incarichi dirigenziali.

In questo ambito si continua a raccomandare, l’importanza di implementare idonee procedure di conciliazione nel processo di valutazione della performance individuale, 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, 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 significativi miglioramenti 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 con 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 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.

Tutte queste azioni hanno portato a notevoli miglioramenti nella redazione del Piano della Performance sanciti dal DFP che nel 2020 ha assegnato ai documenti ENEA il punteggio più alto tra le amministrazioni pubbliche di sua competenza.



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



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

Nel 2020 è stata effettuato, anche ai sensi del SMVP, un monitoraggio semestrale degli obiettivi, a causa dell'emergenza sanitaria e dell'assenza di un sistema informatico di supporto al ciclo della performance, si è dilatato nel tempo quasi a divenire una sorta di pre-consuntivo, piuttosto che un monitoraggio di metà anno, così come previsto dall'SMVP.

Visti i tempi di conclusione del processo di acquisizione ed elaborazione dei dati di monitoraggio (novembre 2020) l'amministrazione ha ritenuto utile considerarlo una prima sperimentazione e, in coerenza con l'art.6 comma 1 del d.Lgs 150/2009, le variazioni degli obiettivi e degli indicatori e le relative motivazioni che le hanno generate e che sono riportate in questa documentazione, saranno inserite nella Relazione sulla performance.

Per l'anno 2021, con la Disposizione n. 122/2021/PRES, il Presidente ha previsto che i Direttori e Responsabili delle Strutture di primo livello – inviino entro il 15 luglio 2021 al Presidente, tramite l'Unità STAV, una Relazione e una scheda di monitoraggio in cui siano illustrati: a) il livello di raggiungimento dei target previsti al 30 giugno 2021, le eventuali criticità (quantificazione e motivazioni che hanno determinato gli scostamenti tra risultati previsti e ottenuti) e la proposta di revisione degli obiettivi critici; b) eventuali obiettivi aggiuntivi.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV, come evidenziato nelle precedenti relazioni, continua a constatare che l'Agenda 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, IDEM,..), dalle procedure di verifica degli atti amministrativi e dell'esercizio delle deleghe.

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



Organismo Indipendente di Valutazione



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. Tale sistema informatico diventa ancora più stringente in una fase di avvio del monitoraggio periodico sia quale leva per sostenere le strutture in questo esercizio di rendicontazione, sia quale opportunità per ottimizzare le informazioni raccolte in ottica di analisi strategica del ciclo. 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 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 e pubblicazione delle informazioni dalle Unità organizzative di I livello (Dipartimenti, Direzioni, Unità/Istituti) tenuti all'obbligo di pubblicazione. L'RPC esercita un controllo costante sulla raccolta 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 dall'ANAC, nel 2020 l'indice di trasparenza misurato secondo le indicazioni del DFP è risultato pari a 0,89.

A tale proposito anche dall'analisi della recente Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ENEA, inviata all'OIV il 18 marzo 2021 con nota Prot. n. ENEA/2021/17164/LEGALT, non si riscontrano criticità.



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.

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.

Il Dipartimento Unità Efficienza Energetica (DU EE) svolge il ruolo di Agenzia Nazionale per l'Efficienza Energetica assegnato ad ENEA dal decreto legislativo n. 115 del 30 maggio 2008 e s.m.i.. e costituisce il riferimento nazionale in tema di efficienza energetica nei confronti della pubblica amministrazione, dei cittadini, delle imprese e del territorio. Uno dei compiti è quello di collaborare con il MISE nella gestione dei principali meccanismi nazionali di incentivazione all'efficienza energetica. In questo ambito Il Dipartimento gestisce i data base relativi a detrazioni fiscali, diagnosi energetiche, attestati di prestazione energetica, sistema informativo degli impianti termici sul territorio nazionale e tutti i servizi necessari per la raccolta ed elaborazione delle suddette informazioni. Per i servizi resi ai cittadini e alle imprese ("Superbonus", "Ecobonus", "Bonus facciate", "Bonus casa", ecc.), sono state predisposte apposite carte dei servizi e previsti anche questionari di customer satisfaction.



Organismo Indipendente di Valutazione



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 2020, con riferimento ai risultati del 2019, in coerenza con i criteri dell’SMVP 2019, 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 della performance individuale sono riportati nella Disposizione n. 232/2020/PRES dell’8 luglio 2020 e non hanno prodotto alcun effetto di carattere economico, in quanto i contratti dei Dirigenti attualmente vigenti non prevedono incentivi economici.

A seguito dell’esperienza maturata e delle criticità riscontrate nell’applicazione dell’SMVP 2019 e delle indicazioni fornite dall’OIV, l’Agenzia ha provveduto ad aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP- luglio 2020) adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020. Anche per il 2020 la valutazione individuale riguarderà esclusivamente i titolari di incarichi dirigenziali.

Vista anche la sottoscrizione con le OO.SS del CCI per il personale non dirigente, si invita l’Amministrazione a proseguire il confronto con le OO.SS., al fine di poter estendere l’applicazione dell’SMVP e il processo di valutazione 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 il Vice DG e i 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.

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.