



Organismo Indipendente di Valutazione

**Allegato al Documento di Validazione
della Relazione sulla Performance 2012**

Prot. ENEA/2013/68360/OIV

***RAPPORTO RELATIVO
AL PROCESSO DI VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2012***

*Delibera CiVIT n. 6 del 2012 in attuazione
dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009*



Organismo Indipendente di Valutazione

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	PRINCIPI GENERALI.....	3
3	OGGETTO DELLA VALIDAZIONE	4
4	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI	4
4.1	Il Processo di validazione e i soggetti coinvolti.....	4
4.2	Metodologia di validazione	5
4.3	La Tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e approccio metodologico utilizzato	6
5	PUNTI DI FORZA	6
6	CRITICITA'	7
7	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	8



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



1 PREMESSA

Il presente documento descrive la metodologia di verifica della Relazione sulla Performance per l'anno 2012 adottata dall'ENEA in data 23 luglio 2013 e trasmessa all'OIV nella stessa data.

La validazione della Relazione da parte dell'OIV, prevista dall'Art.14, comma 4, lettera c del Dlgs 150/2009, è l'atto che attribuisce efficacia alla "Relazione sulla Performance". ed è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del steso decreto.

La validazione da parte dell'OIV, attesta la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione.

La metodologia ed il processo utilizzati per la validazione della Relazione sono conformi alla delibera n.6/2012 della CiVIT ed elaborati in modo tale da rendere facilmente individuabili le motivazioni alla base della decisione ed idonee a consentire all'Amministrazione di ricercare future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a favorire il processo di miglioramento.

L'OIV ENEA ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio della CiVIT sul Piano della Performance per l'annualità 2012.

Per quanto riguarda il rispetto dei tempi di trasmissione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2012, si fa presente che questo OIV è stato nominato con Disposizione Commissariale n. 540/2013/COMM del 28/10/2013.

2 PRINCIPI GENERALI

Il processo e la metodologia di validazione rispettano le linee guida della delibera CiVIT n. 6/2012. e sono ispirati ai principi di:

- Trasparenza
- Attendibilità
- Ragionevolezza
- Evidenza e tracciabilità
- Verificabilità dei contenuti

L'OIV ENEA nel processo di validazione della Relazione sulla Performance 2012 si è attenuto ai principi di indipendenza e imparzialità.



Organismo Indipendente di Valutazione

ENEA



3 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della Validazione è la Relazione sulla Performance 2012 e ha riguardato tre ambiti:

- 1) Conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel Decreto e richiamate ed articolate dalla delibera CiVIT n.5/2012 (*Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance*);
- 2) Attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
- 3) La comprensibilità della Relazione stessa secondo quanto richiesto dall'Art.10 comma 1, del Decreto Lgs. 150/2009 anche per i cittadini e le imprese per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

4 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI

4.1 *Il Processo di validazione e i soggetti coinvolti*

➤ *Processo di validazione*

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione della relazione, l'OIV ENEA ha sviluppato il processo che si compone di diverse fasi e coinvolge più soggetti.

Per quanto riguarda le fasi del processo:

- l'OIV riceve la relazione dall'Amministrazione adottata nei termini previsti dalla Delibera CiVIT 5/2012;
- l'OIV procede ad elaborare e definire la metodologia per la verifica della struttura e dei contenuti della Relazione per la successiva validazione della Relazione sulla performance;
- l'OIV acquisisce, con il Supporto della Struttura Tecnica Permanente, la documentazione per la verifica dei contenuti della Relazione;
- l'OIV si interfaccia, qualora lo ritenga necessario, con l'Amministrazione per l'acquisizione di eventuali informazioni aggiuntive per verificare, nel caso si evidenziassero, eventuali discordanze nella Relazione;
- L'OIV una volta elaborato il documento di validazione con i relativi allegati trasmette lo stesso all'Amministrazione (e per conoscenza all'Autorità) nei termini previsti dalla delibera CiVIT 6/2012 per gli adempimenti del caso;
- L'OIV effettua il monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione a carico dell'Amministrazione.

➤ *Soggetti coinvolti*

Il processo di redazione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2012 ha visto il coinvolgimento:

- dell'Amministrazione che elabora, adotta e trasmette la relazione all'OIV per la verifica;
- dell'OIV che verifica e valida la Relazione, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nella delibera n. 6/2012 della CiVIT;
- della Struttura Tecnica Permanente che, su richiesta dell'OIV ha contribuito all'acquisizione della documentazione necessaria ai fini della verifica secondo i tre ambiti sopra descritti (conformità, attendibilità e comprensibilità) della Relazione.

4.2 *Metodologia di validazione*

Per la verifica dei contenuti della Relazione, l'OIV ENEA ha individuato un approccio metodologico che risponde alle esigenze funzionali e organizzative dell'ENEA volte alla verifica:

- della conformità della Relazione;
- dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
- della corrispondenza degli obiettivi strategici tra Piano della Performance e Relazione sulla Performance 2012;
- dell'analisi della comprensibilità.

I risultati delle verifiche sono contenuti in apposite carte di lavoro articolate per ogni sezione della Relazione e relativi paragrafi e obiettivi strategici.

➤ *Verifica della conformità della Relazione*

In merito a questa tipologia di verifica la metodologia applicata ha riguardato principalmente l'aspetto formale della Relazione e la sua rispondenza agli elementi richiesti dalla delibera CiVIT 5/2012. Le risultanze della verifica sono state raccolte nelle carte di lavoro che sono a corredo del presente documento.

➤ *Verifica dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione*

Relativamente a questa tipologia di analisi l'OIV, supportato dalla Struttura Tecnica Permanente, effettua:

- in riferimento a indicatori e target, un riscontro, sulla base di elementi documentali, tra i dati previsti a preventivo e quelli a consuntivo (in particolare per i dati economici e finanziari);
- in riferimento a elementi qualitativi un riscontro dei criteri adottati per la identificazione dei valori assegnati.

➤ Verifica della corrispondenza degli obiettivi strategici tra Piano della Performance e Relazione sulla Performance 2012

La verifica si basa sul confronto tra quanto indicato nel Piano della Performance 2012 – 2014 e la Relazione sulla Performance 2012 circa l’attendibilità degli elementi indicati intesa anche quale coerenza tra obiettivi previsti e realizzati.

➤ Verifica dell’analisi della comprensibilità della Relazione

Circa la comprensibilità la verifica si è basata principalmente su un’analisi del grado di sintesi, di diffusione interna ed esterna dei risultati ottenuti e di ritorno di osservazioni da parte di stakeholders interni o esterni.

4.3 La Tracciabilità e l’evidenza del processo di validazione e approccio metodologico utilizzato

In coerenza a quanto stabilito dalla delibera CiVIT n. 6/2012 è necessario garantire la tracciabilità di quanto effettuato nel processo di verifica e validazione della Relazione. Una adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito è fondamentale e si realizza per mezzo della predisposizione e la conservazione di tutte le carte di lavoro a cura dell’OIV ENEA.

Le carte di lavoro servono a comprovare l’avvenuta pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione, a comprovare l’avvenuta verifica necessaria per procedere alla validazione e costituiscono gli elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dall’OIV ENEA di validità, o non validità della Relazione.

Le conclusioni raggiunte e formalizzate attraverso le carte di lavoro oltre a costituire la base per le motivazioni del giudizio di validazione sono, anche con eventuali raccomandazioni, trasferite dall’OIV all’Amministrazione.

5 PUNTI DI FORZA

Nonostante il ciclo della performance non coinvolga le Unità Tecniche si dà evidenza dei risultati raggiunti dall’Agenzia nei settori di competenza, dei fattori esterni nazionali ed internazionale intervenuti nel corso dell’anno che hanno un impatto sulla programmazione strategica dell’Agenzia.

Molti obiettivi strategici sono dotati di più di un indicatore e di target pluriennali a conferma dell’impegno profuso dall’Amministrazione nel pianificare le proprie strategie nonostante il perdurare del processo di transizione verso la nuova Agenzia.

L’Agenzia ha inoltre inserito nella Relazione due allegati riportanti: il “Consuntivo degli obiettivi operativi articolati per Unità” e il “Consuntivo finanziario, costi del personale articolati per tipologie di unità”.

Relativamente alle informazioni riguardanti il “Benessere organizzativo”, per il quale è previsto un obiettivo strategico, l’Agenzia ha intrapreso un processo di indagine circa il livello di soddisfazione presente nell’Amministrazione con una rivisitazione, già nel Piano 2013 – 2015, di alcuni indicatori ritenuti più fattibili.

L’OIV si riserva comunque di effettuare in qualsiasi momento ulteriori indagini nell’ambito della propria attività di monitoraggio.

6 CRITICITA’

Le criticità che si sono riscontrate, a seguito della verifica effettuata per la validazione della Relazione sulla performance 2012, ed in merito all’implementazione nell’Agenzia del Sistema della Performance, sono da ritenersi legate principalmente alla complessità della struttura dell’Amministrazione e al periodo ancora in corso di Commissariamento.

In merito alla tipologia delle unità organizzative coinvolte nel processo, si riscontra che l’esplicitazione del processo di pianificazione ai fini della successiva misurazione/valutazione della performance è ancora rivolto principalmente alle unità di tipo gestionale con un minimo coinvolgimento delle unità tecniche.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici ed operativi, non appare completa l’assegnazione delle relative risorse umane e finanziarie e, in alcuni casi, la definizione dei target e degli indicatori non risulta conforme a canoni di comprensibilità.

Relativamente alla interfaccia tra il ciclo di bilancio e quello della performance si è riscontrato che la stessa non è stata ancora implementata. Non sono riportati, al fine di una visione integrata dei due cicli, indicatori in grado di fornire informazioni in termini di efficienza ed economicità: indicatori desumibili dal “Piano degli indicatori e dei risultati attesi” (art. 22 del D. Lgs. N. 91 del 31/05/2011) che non risulta sia stato elaborato.

Nella relazione non sono inoltre presenti indicazioni circa la valutazione degli obiettivi individuali in quanto non è stato ancora avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

Si riscontra nella Relazione una carenza circa le azioni all’interno e all’esterno di diffusione dei risultati del ciclo della performance e di coinvolgimento degli stakeholders interni ed esterni.

12 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2012, reso particolarmente difficoltoso a causa dei tempi molto stretti dovuti alla nomina del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in data 28 ottobre 2013, è avvenuto sulla puntuale analisi documentale della relazione, dei documenti ufficiali dell'Amministrazione, delle informazioni disponibili sui siti ufficiali dell'Agenzia, e qualora ritenuto necessario con contatti con la struttura dell'Agenzia.

A conclusione della verifica effettuata, si ritiene anche che, un programmato percorso formativo volto al coinvolgimento e alla responsabilizzazione delle risorse interne dell'Agenzia faciliterebbe il processo di monitoraggio periodico dei risultati della performance, la misurazione degli stessi, sia in termini qualitativi che quantitativi e l'analisi degli eventuali scostamenti.

In conclusione si ritiene di esprimere parere favorevole in merito a:

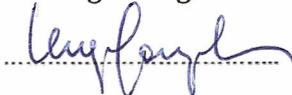
- Conformità della Relazione alle disposizioni di legge nonché alle indicazioni della delibera CiVIT 5/2012;
- Attendibilità dei dati riportati;
- Comprensibilità della Relazione;

La Relazione appare, nei limiti sopracitati, conforme a quanto richiesto dal processo di gestione del Ciclo della Performance.

Si ritiene pertanto di VALIDARE, la Relazione sulla Performance ENEA 2012

Si allega il documento "SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO" che costituisce parte integrante del documento.

Sergio Gargiulo



Amelia Montone



Tamara Telesca

