

**Allegato al Documento di Validazione
della Relazione sulla Performance per l'anno 2016 approvata dal
Consiglio di Amministrazione dall'ENEA, con delibera n° 95 /2017/CA
del 31 ottobre 2017**

Prot. ENEA/2017/ 62277 /UVER STP

***RAPPORTO RELATIVO
AL PROCESSO DI VALIDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016***

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

SOMMARIO

- 1 PREMESSA
- 2 AMBITI DI VALUTAZIONE
- 3 PROCESSO DI VALIDAZIONE, METODOLOGIA E SOGGETTI COINVOLTI
 - 3.1 Il processo di validazione e i soggetti coinvolti
 - 3.2 Metodologia di validazione
- 4 ANALISI/VERIFICA CONDOTTA
 - 4.1 Verifica di conformità
 - 4.2 Verifica dell'attendibilità dei dati e delle informazioni
 - 4.3 Verifica di comprensibilità
 - 4.4 Tracciabilità ed evidenza del processo di validazione ed approccio metodologico utilizzato
- 5 PUNTI DI FORZA
- 6 CRITICITA'
- 7 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1 PREMESSA

Con delibera n° 95/2017/CA del 31 ottobre 2017, il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA ha approvato la Relazione sulla Performance per l'anno 2016, che poi, in data 14 novembre 2017, con nota prot. ENEA/2017/59256/UVER-SECAM, è stata trasmessa all'OIV per la validazione, come previsto dall'art.14, comma 4, lettera c del D. Lgs.150/2009 e s.m.i.

Ai fini della validazione, l'OIV esamina la Relazione sulla Performance, verificandone la:

- a) *conformità (compliance)* alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e richiamate dalla delibera CiVIT (ora ANAC) n.5/2012 (*Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance*);
- b) *attendibilità* dei dati e delle informazioni indicati;
- c) *comprensibilità* del testo anche per i cittadini e le imprese, in particolare per quanto attiene i risultati raggiunti e le attività svolte, al fine di favorire il controllo sociale, come richiesto dall'art.10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.

La validazione costituisce quindi l'atto con il quale viene conferita efficacia alla Relazione e si completa l'intero ciclo della Performance.

La metodologia ed il processo utilizzati per la validazione della Relazione sono sinteticamente descritti nel presente documento e, oltre ad essere coerenti con quanto indicato dalla delibera n.6/2012 della CiVIT, sono conformi ai criteri di indipendenza e imparzialità, e sono ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità dei contenuti.

2 AMBITI DI VALIDAZIONE

L'esame della Relazione sulla Performance 2016 dell'ENEA ha riguardato i tre ambiti ricordati in premessa, tenendo anche conto che il 2016 è stato un anno di profondi mutamenti nella *vita* dell'Agenzia che rendono la *lettura* delle diverse informazioni più complicata.

Tra i mutamenti più rilevanti, in parte derivanti da fattori esterni, si segnalano: la fine del periodo di commissariamento, la nomina del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, l'adozione - da parte di quest'ultimo - dello Statuto ENEA, la conclusione del processo di efficientamento organizzativo finalizzato a garantire la funzionalità dell'Agenzia e l'emanazione del D.Lgs. 218/2016 di semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca.

Infine, va evidenziato che l'OIV ha svolto il proprio lavoro ai fini della validazione, esaminando la documentazione in proprio possesso e quella presente sul sito istituzionale dell'ENEA, non essendo stato possibile, anche a causa dei ritardi accumulati, realizzare approfondimenti diretti con i Responsabili delle Unità di primo livello dell'Agenzia, ovvero analisi più puntuali su aspetti specifici.

3 PROCESSO DI VALIDAZIONE, METODOLOGIA E SOGGETTI COINVOLTI

3.1 *Il Processo di validazione e i soggetti coinvolti*

Per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2016, l'OIV ha preliminarmente verificato il testo in termini di conformità, attendibilità e comprensibilità, avviando un processo articolato in varie fasi e che ha ovviamente coinvolto più soggetti.

Processo di validazione

Tale processo si articola come segue:

➤ l'OIV:

- acquisisce la Relazione sulla Performance adottata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo dall'ENEA;
- elabora e definisce la metodologia per la verifica della struttura e dei contenuti della Relazione;
- acquisisce, con il Supporto della Struttura Tecnica Permanente, la documentazione per la verifica dei contenuti, con riferimento agli ambiti prima richiamati;
- si interfaccia, qualora lo ritenga necessario, con: l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, la Direzione Amministrazione Centrale (AMC) ed i Responsabili delle Unità organizzative di primo livello per ulteriori approfondimenti e/o acquisire eventuali informazioni aggiuntive;
- elabora il documento di validazione con i relativi allegati e lo trasmette all'Organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ENEA e per conoscenza al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- effettua il monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione a carico dell'Agenzia.

Soggetti coinvolti

Il processo di redazione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2016 ha visto il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- l'Organo di indirizzo politico-amministrativo che adotta la Relazione sulla Performance;
- la Direzione Amministrazione Centrale (AMC) e le altre Unità organizzative di primo livello che forniscono all'OIV e alla Struttura Tecnica Permanente, le informazioni e i documenti necessari per la verifica della relazione in termini di conformità, attendibilità e comprensibilità;
- la Struttura Tecnica Permanente che, su richiesta dell'OIV, contribuisce all'acquisizione della documentazione ed elaborazione delle informazioni necessarie ai fini della verifica della Relazione secondo i tre ambiti sopra descritti (conformità, attendibilità e comprensibilità);
- l'OIV che, sulla base delle risultanze del processo, valida la Relazione e pone in essere tutte le azioni conseguenti per la verifica degli obblighi di pubblicazione previsti.

3.2 **Metodologia di validazione**

Come già accennato, l'OIV ha operato con un approccio volto alla verifica dei contenuti della Relazione che, tenendo conto della complessità dell'Agenzia, ha riguardato gli aspetti indicati al precedente punto 2.

Peraltro, al fine di rendere maggiormente *fruibili* le diverse informazioni, l'OIV ha cercato anche di:

- rendere facilmente individuabili le motivazioni poste alla base delle valutazioni espresse;

- consentire all'ENEA di effettuare, se ritenuto necessario, una ulteriore verifica sulla bontà delle strategie adottate;
- permettere (e in parte suggerire) all'Agenzia soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a favorire il continuo miglioramento.

4 ANALISI/VERIFICA CONDOTTA

4.1 Verifica di conformità

In merito a questo aspetto, l'OIV ha analizzato il testo della Relazione sulla Performance 2016 per verificare quanto struttura e contenuti rispettassero gli elementi richiesti dalla delibera CiVIT 5/2012 e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Al riguardo, occorre segnalare che la Relazione sulla Performance 2016, pur ispirandosi a quanto previsto dalla Delibera CiVIT 5/2012, non ne segue esattamente la struttura proposta, articolandosi nei seguenti capitoli:

- Presentazione;
- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni;
- Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti;
- Risorse, efficienza ed economicità;
- Prevenzione della corruzione P.T.P.C.;
- Il processo di redazione della relazione sulla performance.

La Relazione è completata da una serie di figure, tabelle ed allegati tecnici finalizzati ad *alleggerirla* da contenuti di natura strettamente tecnico-scientifica che avrebbero potuto comprometterne la immediata intellegibilità.

Alla Relazione non è annesso l'Allegato 4 "*Tabella sulla valutazione individuale*", in quanto il processo di misurazione e valutazione della performance avviato dall'Agenzia pone - al momento - l'enfasi sulla performance organizzativa, associando a questa una misurazione e valutazione dei rispettivi Responsabili, assumendo che gli obiettivi individuali per questi dipendenti coincidano sostanzialmente con quelli assegnati, in sede di pianificazione, all'Unità di diretta responsabilità. Nel corso del 2016, una prima sperimentazione di tale approccio ha riguardato i soli Direttori di Unità organizzative di primo livello.

Con riferimento al paragrafo 3 (Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti), la Relazione riporta una serie di affermazioni abbastanza precise per quanto concerne i risultati conseguiti in ambito europeo e i contratti stipulati/conclusi nel 2016, nonché altri dati riferibili alla gestione delle attività ed ai risultati economico-finanziari conseguiti, anche se non risulta immediato il loro *legame* con i dati di pianificazione.

Conseguentemente, se da un lato si può affermare che la Relazione dà sufficientemente conto della *performance* sostanzialmente positiva realizzata dall'ENEA nel suo complesso, dall'altro, si riscontrano alcune criticità nei documenti prodotti dai vari Direttori di Unità organizzative di primo livello, in quanto:

- non consentono, in taluni casi, una puntuale analisi quali-quantitativa dei risultati effettivamente raggiunti rispetto a quanto pianificato;
- non sono risultati particolarmente omogenei, sia dal punto di vista espositivo sia da quello delle informazioni esplicitate.

Va tuttavia segnalato che l'insieme degli allegati alla relazione, ancorché non previsti espressamente dalla normativa vigente, forniscono informazioni aggiuntive che, seppur di non facile lettura, possono ritenersi utili a comprendere meglio le attività che l'ENEA ha realmente svolto per realizzare la propria *mission* istituzionale.

4.2 Verifica dell'attendibilità dei dati e delle informazioni

Relativamente a questo aspetto, l'OIV ha effettuato, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, la verifica con riferimento ai dati economico-finanziari e agli elementi qualitativi rappresentati nella Relazione.

Per quanto riguarda:

- i dati economico-finanziari, i documenti ufficiali dell'Agenzia hanno consentito di validare l'attendibilità e la correttezza dei dati esposti;
- gli elementi qualitativi, sono stati esaminati i documenti disponibili nell'amministrazione (report, pubblicazioni, delibere, contratti, ecc.) e riesaminate le "Relazioni di autoverifica 2016" redatte dai Direttori delle Unità organizzative di primo livello.

4.3 Verifica di comprensibilità

In armonia con la normativa vigente, l'analisi condotta ha principalmente teso a *valutare* il grado di immediata intelligibilità (sintesi, diffusione interna ed esterna dei risultati ottenuti, feedback da parte di stakeholders interni e/o esterni); valutazione che - in estrema sintesi - ha evidenziato le seguenti criticità espositive:

- disomogeneità;
- complessità, che può non facilitare una *lettura* immediatamente fruibile ai non addetti ai lavori.

4.4 Tracciabilità ed evidenza del processo di validazione ed approccio metodologico utilizzato

Relativamente a questi aspetti, si può affermare che - in armonia con quanto stabilito dalla delibera CiVIT n. 6/2012 - la tracciabilità ed evidenza dei controlli svolti è garantita dalla *ufficialità* della documentazione utilizzata.

Peraltro, anche a causa dei tempi ristretti, il lavoro di validazione si è svolto sulla falsa riga di quello realizzato per la validazione della Relazione sulla Performance 2015, opportunamente contestualizzato alla situazione attuale.

In definitiva, l'OIV ha ritenuto di disporre comunque di documenti e informazioni sufficienti e adeguatamente verificate per procedere alla validazione ed al conseguente giudizio di validità, o non validità della Relazione in esame.

5 PUNTI DI FORZA

Come accennato precedentemente, nel corso del 2016 si sono conclusi una serie di processi (esterni ed interni) particolarmente significativi per la *vita* ed il futuro dell'Agenzia che hanno consentito, tra l'altro, di varare:

- il Piano Triennale delle attività 2017 - 2019;
- il Piano della Performance 2017 - 2019.

In particolare, il Piano della Performance 2017 - 2019 coinvolge tutte le Unità organizzative di primo livello (e praticamente la maggioranza di quelle di secondo) e, anche se

necessiterebbe ancora di qualche miglioramento qualitativo, in particolare per quanto concerne la *descrizione* quali-quantitativa degli obiettivi da raggiungere (target e indicatori significativi e facilmente misurabili), anche al fine di semplificare ed oggettivizzare quanto più possibile la fase di misurazione, la sua adozione rappresenta un indubbio miglioramento della gestione (anche in termini di integrazione con altri processi) del ciclo della performance in ENEA.

Infine, si segnala che la Relazione, nel dare conto di un sostanziale raggiungimento degli obiettivi dichiarati e quindi di un livello di *performance organizzativa* complessivo sicuramente positivo, evidenzia che il processo di individuazione e pianificazione degli obiettivi strategici coinvolge, in modo partecipato, tutti i Direttori delle strutture organizzative di primo livello, facilitando così i processi di autoresponsabilizzazione in ordine al conseguimento degli obiettivi stessi.

6 CRITICITA'

Il lavoro svolto per la validazione della Relazione sulla Performance 2016 ha evidenziato alcune specifiche criticità, essenzialmente riconducibili alla necessità di:

- a) migliorare la tempistica dell'intero processo, non solo ai fini del rispetto della normativa vigente, quanto per non limitare l'efficacia delle risultanze del consuntivo effettuato sulla pianificazione/programmazione delle azioni dell'anno immediatamente successivo;
- b) perfezionare il processo di descrizione degli obiettivi da raggiungere, rendendolo quanto più possibile coerente con gli altri documenti pianificatori richiesti dalla normativa (Piano triennale delle attività, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, Piano del fabbisogno di risorse umane, Bilancio di previsione, di assestamento e consuntivo, Piano triennale di prevenzione della corruzione, ecc.).
In questo contesto va segnalata anche la necessità di migliorare i criteri e le metodologie per la definizione dei target e dei relativi *indicatori di successo*;
- c) implementare il sistema informatico (già definito nei suoi aspetti generali e nelle sue funzionalità) a supporto del Ciclo della Performance, in modo che sia integrato con gli altri sistemi informatici presenti nell'Agenzia.

7 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A conclusione del lavoro effettuato ai fini della validazione della Relazione sulla Performance 2016 e sulla base dell'esperienza maturata, si suggerisce l'attivazione di specifiche azioni tese a:

- a) semplificare ed armonizzare le procedure di elaborazione dei documenti associati al ciclo della performance e proseguire nel processo di integrazione con gli altri documenti di pianificazione/programmazione previsti dalle norme vigenti.
Al riguardo, sarebbe opportuno individuare, ovvero costituire, una struttura organizzativa incaricata di:

- assicurare, di concerto con i Direttori delle Unità organizzative di primo livello, l'unitarietà e la coerenza dei diversi documenti di pianificazione/programmazione triennale ed annuale previsti dalla normativa;
 - curare l'iter di approvazione dei documenti di cui sopra da parte degli Organi preposti, assicurando il rispetto della tempistica stabilita dalla normativa vigente;
 - assicurare l'osservanza degli obblighi di pubblicazione previsti dalle disposizioni vigenti;
 - acquisire, in corso d'opera, ogni elemento utile al monitoraggio dell'andamento delle diverse attività pianificate, verificando il relativo impiego di risorse e proponendo eventuali azioni correttive a livello ENEA;
 - verificare, a consuntivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati, anche al fine dell'aggiornamento dei piani triennali;
 - seguire l'evoluzione della normativa di riferimento.
- b)** migliorare la *presentazione* dei risultati raggiunti, con particolare riferimento al loro impatto sulla collettività (outcome);
- c)** migliorare il processo di monitoraggio periodico dello stato dell'arte delle azioni intraprese, anche attraverso la misurazione di opportuni indicatori, sia in termini qualitativi che quantitativi;
- d)** attivare specifici interventi formativi, prioritariamente indirizzati ai titolari di posizioni di responsabilità.

In conclusione, si ritiene di esprimere - pur nei limiti segnalati nel presente documento - parere favorevole in merito a: conformità, attendibilità dei dati riportati e comprensibilità della Relazione sulla performance 2016 che appare quindi conforme a quanto richiesto dal processo di gestione del Ciclo della Performance.

Si ritiene pertanto di VALIDARE, la Relazione sulla Performance ENEA 2016

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

Paola Antonini

Sergio Gargiulo

Amelia Montone

.....