

AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO
DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE DELL'ANNO 2020**

INDICE

1.	FINALITÀ	3
2.	CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE	3
3.	METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE	4
3.1.	PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI	4
3.2.	METODI DI VERIFICA	5
3.3.	MODALITÀ DI SELEZIONE DEGLI ITEM DA SOTTOPORRE A VERIFICA	7
3.4.	TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE	7
3.5.	DOCUMENTI CONSULTATI E ULTERIORI SUPPORTI ANALIZZATI	8
4.	CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO	8
4.1.	COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO	8
4.2.	COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE	9
4.3.	PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI INSERITI NEL PIANO	10
4.4.	VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA	10
4.5.	VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI	10
4.6.	AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE	10
4.7.	EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE	11
4.8.	ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTI NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO	11
4.9.	CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP	12
4.10.	SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)	12
4.11.	CHIAREZZA E COMPRENSIBILITÀ DELLA RELAZIONE	12
4.12.	PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.	12
5.	CONCLUSIONI	13

1. FINALITÀ

La presente Relazione accompagna il documento di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2020 e ha lo scopo di descrivere le modalità di svolgimento della procedura seguita dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ogni Pubblica Amministrazione “*al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance approvata dall'organo di indirizzo politico e validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c*”. La citata Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

È utile sottolineare che la validazione della *Relazione sulla performance* è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

I criteri guida dell'attività di validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV sono innanzitutto stabiliti dall'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come novellato dal D. Lgs. n. 74/2017. Tale disposizione stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla performance “*a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*”.

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV deve tener conto, ove presenti, “*delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti*”. Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali “*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*”.

Ulteriori e specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione sono state fornite dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. Le Linee Guida evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. La validazione, invece, non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

Inoltre, nelle Linee Guida, viene precisato che la validazione deve essere effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;

- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e i rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

Il metodo e il processo di validazione sono stati definiti coerentemente con quanto stabilito dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.1. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La validazione della Relazione è il risultato finale di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti, in particolare i seguenti:

- ❖ il **Presidente dell'ENEA** che ha illustrato al CdA la proposta di *Relazione sulla performance 2020* predisposta dagli uffici competenti. Inoltre, in virtù della peculiarità organizzativa dell'Agenzia, ha provveduto alla valutazione individuale dei Dirigenti e dei Titolari di incarichi dirigenziali;
- ❖ il **Consiglio di Amministrazione** che, dopo una approfondita analisi, con la Delibera n.41 del 03 settembre 2021 ha adottato la *Relazione sulla performance 2020*;
- ❖ il **Vice Direttore Generale** che ha supervisionato la predisposizione della proposta di *Relazione sulla performance 2020* e verificato i contenuti;
- ❖ l'**Unità STAV** che, in collaborazione con la **rete dei referenti** delle Unità di I livello, ha coordinato le attività di raccolta e omogeneizzazione delle schede di consuntivo degli obiettivi, delle Relazioni di autoverifica e dei documenti ritenuti necessari per la predisposizione e redazione della *Relazione sulla performance 2020*. Infine ha redatto la *Relazione sulla performance 2020* e, dopo la verifica del Vice Direttore Generale, l'ha trasmessa al Presidente;

- ❖ i **Dirigenti e Responsabili di unità organizzative di I livello** che, con il supporto dei **referenti per la performance**, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Dipartimenti, Direzioni e Unità/Istituto) hanno misurato la performance mediante le apposite schede di consuntivo e redatto le relative relazioni di autoverifica. Inoltre, hanno fornito tutti i dati aggiuntivi richiesti dall'OIV, per il tramite dell'STP, per le verifiche ritenute utili dall'Organismo ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009;
- ❖ il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** che ha fornito elementi istruttori al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8 della Legge n.190/2012;
- ❖ l'**OIV** che, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha analizzato e validato la Relazione sulla performance. Inoltre, ha effettuato la valutazione della performance organizzativa dell'ente nel suo complesso (attraverso la valutazione della performance organizzativa delle Unità organizzative di I livello) e fornito al Presidente elementi utili per la valutazione individuale dei Dirigenti e titolari di incarichi dirigenziali per gli aspetti di performance organizzativa, incidenti per il 70% sulla valutazione individuale complessiva; ha audito i titolari di incarichi dirigenziali per approfondire alcuni argomenti;
- ❖ la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) e ha, inoltre, eseguito le attività istruttorie e le analisi comparative richieste dall'OIV.

3.2. METODI DI VERIFICA

La validazione della Relazione sulla performance è stata effettuata secondo i criteri di validazione previsti dalle Linee Guida n. 3/2018 ed in conformità ai format digitali predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e riportati nella Tabella 1.

Tabella 1 – Criteri di valutazione e metodi utilizzati

Criteri di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;</i>	Analisi comparative	Analisi comparativa del Piano della Performance 2020-2022 e della Relazione sulla performance 2020.
<i>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di</i>	Analisi comparative	Confronto e analisi della coerenza delle informazioni riportate al paragrafo 3.2 "La valutazione della Performance organizzativa complessiva dell'ENEA" e allegato 2 "Misurazione obiettivi specifici"

<p><i>performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;</i></p>		<p>della Relazione sulla performance 2020 redatta dall'Amministrazione, con le risultanze della “<i>Relazione sulla performance organizzativa delle Unità di I livello dell'ENEA ed elementi utili per la valutazione della performance individuali dei dirigenti e dei titolari di incarichi dirigenziali</i>”, redatta dall'OIV, ai sensi dell'art 7 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 150/2009.</p>
<p><i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i></p>	<p>Analisi comparative</p>	<p>Riscontro e verifica della coerenza dei dati tra il Piano della performance 2020-2022 e la Relazione sulla Performance 2020.</p>
<p><i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;</i></p>	<p>Verifica diretta degli elementi reali</p>	<p>Verifica della presenza nella Relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza inseriti nel piano della performance 2020-2022 e che gli stessi sono stati misurati.</p>
<p><i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i></p>	<p>Analisi a campione dei dati riportati nella Relazione</p>	<p>Verifiche su un campione di indicatori dei dati riportati e calcolati nelle schede di consuntivo con le fonti dati. I dati economici degli obiettivi specifici sono stati verificati e incrociati con il bilancio consuntivo 2020 approvato dal CdA con Delibera n. 30/2021/CA del 13 maggio 2021.</p>
<p><i>f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);</i></p>	<p>Verifica diretta degli elementi reali</p>	<p>Verifica diretta di un campione significativo di dati riportati nella relazione con quanto registrato nelle banche dati ufficiali dell'Agenzia. Per i dati economici la verifica è stata effettuata con quelli riportati nel Bilancio Consuntivo 2020 approvato dal CdA con Delibera n. 30/2021/CA del 13 maggio 2021; per le pubblicazioni la verifica è stata svolta con il riscontro con le banche dati e pubblicazioni dell'ENEA.</p>
<p><i>g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;</i></p>	<p>Analisi documentale e verifica diretta</p>	<p>Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza di eventuali scostamenti dai target definiti e delle relative motivazioni. Si è anche tenuto conto di quanto riportato dai responsabili di I livello nelle audizioni svolte nel quadro della valutazione della performance organizzativa nel suo complesso.</p>
<p><i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella</i></p>	<p>Analisi documentale</p>	<p>Tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel</p>

<i>Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</i>		piano ¹ . Sono stati valutati gli obiettivi specifici ai fini della performance organizzativa e gli obiettivi individuali dei titolari di incarichi dirigenziali.
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP.
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</i>	Analisi documentale	Verifica diretta del livello di sinteticità della Relazione sulla performance.
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, ecc.);</i>	Analisi documentale	Verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità della Relazione sulla performance.
<i>l) presenza indice (pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.);</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della struttura del testo.

3.3. MODALITÀ DI SELEZIONE DEGLI ITEM DA SOTTOPORRE A VERIFICA

La verifica ha riguardato la totalità degli oggetti (documenti, sezioni di documenti, informazioni o dati) per tutti i criteri descritti della tabella 1, ad eccezione dei criteri di cui ai punti e) e f), per i quali la verifica è stata effettuata su un campione di dati, sia in considerazione della elevata numerosità degli stessi, sia per poter consentire un esame maggiormente approfondito.

In particolare, sono stati analizzati tutti gli obiettivi specifici delle Unità organizzative di I livello e sono stati richiesti e analizzate le fonti e le evidenze per l'obiettivo specifico di peso maggiore di ciascuna Unità organizzativa di I livello. A campione è stata riscontrata la coerenza tra i dati economici riportati a consuntivo con i dati del bilancio consuntivo 2020, inoltre sono stati verificati le pubblicazioni con le banche dati dell'ENEA.

3.4. TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dai comuni standard professionali dell'attività di auditing, tutta la documentazione reperita e utilizzata nell'ambito del processo è stata opportunamente organizzata e depositata in un apposito archivio informatico in Cloud, collocato virtualmente presso la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV.

Sono tra l'altro reperibili nel predetto archivio:

- le schede di consuntivo degli obiettivi e le Relazioni di consuntivo trasmesse dal Presidente l'11 maggio 2021 con Prot. ENEA/2021/29748/PRES;
- le schede Excel utilizzate dall'OIV per la valutazione della performance organizzativa delle Unità di I livello e dell'Agenzia nel suo complesso;

¹ Il Piano della performance 2020-2022 e, di conseguenza, anche la Relazione sulla performance 2020, contengono tutti gli obiettivi. Inoltre, sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai dirigenti e responsabili delle unità organizzative di II livello sono assegnati gli obiettivi delle unità di diretta responsabilità.

- la richiesta di colloqui, in modalità telematica, alle Unità di I livello, richieste dall'OIV con nota Prot. n. ENEA/2021/37531/EVER-STP del 9 giugno 2021, relativi alle attività svolte e ai risultati raggiunti dagli stessi nel corso dell'esercizio 2020;
- la richiesta di evidenze da parte dell'OIV sugli indicatori di tipo percentuale delle schede di consuntivo degli obiettivi specifici, con Prot. ENEA/2021/40021/EVER-STP del 18 giugno 2021;
- la documentazione relativa alla verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla performance;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'ENEA n.41 del 03 settembre 2021, di adozione della Relazione sulla Performance 2020 e relativi allegati;
- la nota di trasmissione del Presidente all'OIV della Relazione sulla performance 2020;
- il documento di validazione della Relazione sulla performance, nonché il presente documento di accompagnamento.

3.5. DOCUMENTI CONSULTATI E ULTERIORI SUPPORTI ANALIZZATI

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano Triennale di Attività 2020-2022 ENEA approvato con Delibera 79/2019/CA del 29 ottobre 2019- e relativi allegati: Allegato 1 – I programmi analitici delle Strutture organizzative - Allegato 2 – Il piano di fabbisogno del personale;
- b) Conto consuntivo per l'esercizio 2020 approvato con Delibera 30/2021/CA del 13 maggio 2021 e relativi allegati;
- c) Piano della performance 2020-2022, adottato con Delibera n. 16/2020/CA del 5 marzo 2020;
- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, deliberato dal Presidente con il documento n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con Delibera 52/2020/CA del 3 settembre 2020;
- e) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2020-2022, approvato con Delibera 6/2020/CA del 29 gennaio 2020 e la correlata relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- f) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2020.

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

4.1. COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO

L'analisi comparativa ha evidenziato la coerenza tra i due documenti (Piano e Relazione). In particolare, la Relazione offre una rendicontazione abbastanza puntuale degli obiettivi specifici e operativi annuali programmati nel Piano. A questo proposito l'OIV aveva già in precedenza richiesto un miglioramento nelle schede di consuntivo; tale richiesta era prevista nell'aggiornamento dell'SMVP adottato con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020, ratificata dal CdA con Delibera 52/2020/CA del 3 settembre 2020, per agevolare la rendicontazione delle attività in coerenza con gli obiettivi dichiarati nel Piano. Inoltre, le Relazioni di autoverifica danno un quadro qualitativamente completo di tutte le

attività realmente svolte dalle Unità organizzative. Si osserva che la sezione 2 “I principali risultati conseguiti dall’ENEA” propone una sintesi aggregata per Dipartimenti (o anche per singola Struttura) dei risultati che caratterizzano le attività di ricerca, sviluppo e servizio, con riferimento a 4 indicatori principali: 1) valore delle entrate che si prevede di accertare nell’anno di riferimento; 2) numero di pubblicazioni su riviste con peer review e/o impact factor; 3) numero di brevetti e licenze d’uso depositati; 4) numero di nuovi progetti a selezione vinti o contrattualizzati; e l’indicazione del target previsto, risultato effettivamente conseguito e eventuali motivazioni allo scostamento. Questo quadro di lettura sintetico garantisce una comprensione efficace delle informazioni complesse, altrimenti rinvenibili attraverso un’analisi più articolata degli allegati. La sezione mette altresì in evidenza le difficoltà causate dalla pandemia nella finalizzazione dei risultati, creando delle criticità rispetto ad alcuni obiettivi/indicatori ma, al contempo, favorendo lo sviluppo e il pieno raggiungimento di altri. Anche gli ambiti sulla conduzione dei grandi programmi/progetti a valenza internazionale, nonché quello della Consulenza e supporto ad alto contenuto tecnologico alla PA, e servizi tecnici avanzati alla PA e alle imprese sono sinteticamente rendicontati nella stessa sezione 2.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

4.2. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL’OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL’AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE

L’OIV ha valutato la performance organizzativa nel suo complesso attraverso un indice sintetico e ulteriori valutazioni di tipo qualitativo, tenendo in considerazione anche altri documenti quali il bilancio consuntivo 2020, il PTPCT 2020 – 2022, nonché gli esiti dei colloqui svolti con tutti i responsabili delle strutture di primo livello dell’ENEA.

L’indice sintetico è ottenuto come media ponderata del grado di realizzazione dei target degli indicatori associati agli obiettivi specifici; tale valore tiene conto del contesto nel quale le unità hanno operato, e in particolare delle difficoltà create dalla pandemia, della complessità organizzativa dell’Unità di I livello e del grado di complessità degli obiettivi. Nella Relazione, sezione 3.4 “*Gli esiti della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’ENEA*”, l’amministrazione fa propria la valutazione della performance organizzativa effettuata dall’OIV ai sensi del vigente SMVP, corredandola con alcune specificazioni sul punteggio medio e sul punteggio medio per cluster (strutture tecniche/strutture di supporto). Considerato che la valutazione della performance organizzativa è finalizzata a comprendere i fattori (interni ed esterni) che hanno influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati, al fine del miglioramento continuo, si richiama quanto già espresso con le note ENEA/2021/0027134/UVER-STP del 29/4/21, ENEA/2021/0033150/UVER-STP del 24/5/21, ENEA/2021/0045261/UVER-STP del 13/7/21, infine si sollecita l’Agenzia a porre in atto tutte le azioni necessarie per valutare la propria performance organizzativa e individuare eventuali azioni correttive delle varie fasi del ciclo per il suo miglioramento e semplificazione, apportando le necessarie integrazioni nel prossimo aggiornamento annuale del SMVP.

Sono presenti informazioni (allegato 5) sul bilancio di genere e benessere organizzativo in linea con quanto previsto dal Piano. L’integrazione tra Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e promozione della trasparenza si rileva anche attraverso l’assegnazione di un obiettivo comune di performance in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione a tutte le unità di I livello.

4.3. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI INSERITI NEL PIANO

Gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance (o nei documenti ad esso allegati/correlati) risultano complessivamente rendicontati nella Relazione (o nei suoi allegati), pur presentando livelli di dettaglio e approfondimento diversificati. In particolare, la misurazione degli obiettivi specifici è riportata nell'allegato 2, quella degli obiettivi annuali è riportata nell'Allegato 3 della Relazione e nell'allegato 4 sono riportati gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti/Responsabili di I livello; quest'ultimo allegato costituisce un'aggiunta ulteriore rispetto alla Relazione 2019, in coerenza con quanto previsto nel Piano 2020-22. Per quanto concerne gli allegati 2-3, si tratta specificamente delle schede di (auto) misurazione delle diverse tipologie di obiettivi, assegnati alle strutture di I livello e II livello. Nell'Allegato 5 sono riportate le attività relative agli obiettivi su Pari opportunità e Bilancio di genere.

4.4. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

A tutti i responsabili delle unità organizzative di I livello è stato assegnato l'obiettivo "Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione", misurato tramite l'indicatore "Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come numero degli adempimenti e misure posti in essere / numero totale degli adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT".

Tale indicatore è significativo ai fini della verifica e la valutazione della performance connessa all'anticorruzione e trasparenza anche per l'anno 2020, pertanto è presente nella Relazione sulla performance ed è stato puntualmente rendicontato e raggiunto al 100% da tutti i responsabili.

4.5. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene con diversi strumenti e metodi, non disponendo al momento l'Agenzia di uno sistema informatico a supporto del ciclo della performance. L'OIV, fin dal processo di valutazione 2019 e ribadendolo per questa annualità, ha ritenuto necessario, per quanto riguarda gli indicatori di tipo percentuale, l'indicazione dei valori assoluti che hanno generato tali percentuali e la fonte dei dati nella quale sono memorizzati i dati riportati.

4.6. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione sulla performance sono stati forniti dai Responsabili delle Unità Organizzative di I e II livello tramite le schede di consuntivo e le Relazioni di autoverifica. In considerazione della natura degli obiettivi e degli indicatori ad essi associati, i dati sono prevalentemente elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV ha, pertanto, ritenuto opportuno realizzare una verifica a campione dell'affidabilità dei dati riportati dalle unità organizzative nelle schede di rendicontazione allegate alla Relazione, chiedendo ulteriori evidenze. Su un campione di dati sono state fatte verifiche accedendo alle informazioni presenti nelle banche dati ufficiali dell'Agenzia, mentre i dati economici sono stati verificati con quelli riportati

nel Bilancio consuntivo. Inoltre, alcuni di questi dati, sono stati anche discussi e analizzati, a titolo esemplificativo, nel corso degli incontri con i Responsabili delle strutture di I livello.

In ogni caso, è opportuno sottolineare che, come stabilito nelle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione “non può essere considerata una ‘certificazione’ puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”. Per quanto concerne gli ulteriori dati utilizzati nella relazione (cfr. grafici e tabelle) questi fanno prevalentemente riferimento a fonti interne.

4.7. EFFETTIVA EVIDENZIAZIONE, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE

Nel paragrafo 2 della Relazione sono descritti in maniera sintetica e in formato tabellare i principali risultati raggiunti dall’Agenzia, dando evidenza anche degli scostamenti verificatisi rispetto al previsto e le motivazioni che li hanno generati. Le criticità sono sostanzialmente legate all’emergenza sanitaria che ha condizionato prevalentemente le attività di ricerca che hanno subito spostamenti temporali, che di conseguenza hanno generato una riduzione delle entrate. Le attività amministrative viceversa non hanno subito rallentamenti, la pandemia anzi ha accelerato i processi di digitalizzazione e informatizzazione già avviati, con un miglioramento in termini di efficienza ed efficacia.

Nell’allegato 2 - Misurazione degli obiettivi specifici e nell’allegato 3 Misurazione degli obiettivi annuali della Relazione sulla performance 2020 sono riportati le schede obiettivo a consuntivo degli obiettivi specifici assegnati alle Unità di I livello e degli obiettivi annuali assegnati alle unità di II livello. Entrambi gli allegati esplicitano, per ogni obiettivo, i valori a consuntivo dei rispettivi indicatori e il target prefissato, in tutti i casi in cui sono stati evidenziati scostamenti è stata fornita la motivazione.

4.8. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTI NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO

L’Agenzia con il Piano della performance 2020-2022 (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2020) ha optato per un approccio “non selettivo”, quindi tutti gli obiettivi sono inseriti nel Piano.

È opportuno rilevare che è stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso la tecnica del *multilevel reporting*, ossia attraverso un bilanciamento dei contenuti tra il testo della Relazione e i suoi allegati (che nelle relazioni di autoverifica contengono approfonditi elementi di dettaglio, dando una visione a 360 gradi delle attività realmente svolte dalle singole Unità e di conseguenza dall’ENEA nel suo complesso).

Per quanto concerne invece il processo complessivo di misurazione dei risultati, questo è garantito, in coerenza con il vigente SMVP, per tutte le tipologie di obiettivi (specifici, annuali e individuali), attraverso format e relazioni di auto-misurazione a cura, rispettivamente, dei responsabili delle strutture di I e di II livello. In questo quadro, la valutazione degli obiettivi specifici è svolta dall’OIV nel processo di valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, mentre quella degli obiettivi annuali e individuali è svolta dall’Organo di Gestione, limitatamente ai titolari di incarichi dirigenziali. La valutazione degli obiettivi annuali del resto del personale non è attuata. Si raccomanda, come già da ultimo richiamato con nota ENEA/2021/0045261/UVER-STP del 13 luglio 2021, di non limitarsi alla misurazione degli obiettivi, ma di procedere anche alla loro valutazione nell’ottica del miglioramento continuo e di individuare adeguati interventi correttivi sul processo di pianificazione e sul SMVP per risolvere le criticità segnalate e semplificare l’intero processo.

Per quanto concerne la valutazione partecipativa, in conformità con quanto previsto dalle Linee guida n. 4 di novembre 2019, l'Amministrazione ha avviato il processo per la valutazione partecipativa, attraverso l'assegnazione di un obiettivo individuale (peso 40 su 100) a tutti i responsabili delle Unità organizzative di I livello. Nella Relazione, così come è specificato anche nell'allegato 4, tale obiettivo è finalizzato ad individuare gli stakeholder esterni da coinvolgere nel processo di valutazione partecipativa, l'obiettivo non è stato conseguito a causa dell'emergenza COVID, l'amministrazione ha ritenuto utile riproporlo nel Piano 2021-23. Data la strategicità di tale ambito si raccomanda la massima attenzione nell'implementazione dello stesso nel corrente ciclo 2021, anche tenendone conto per gli eventuali fini di revisione del SMVP nelle pertinenti sezioni.

4.9. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP

La Delibera del CdA di approvazione della Relazione è pervenuta all'OIV il 06.09.2021 con nota Prot. ENEA/2021/52394/PRES, quindi l'OIV non ha potuto procedere alla validazione nei tempi previsti dalle vigenti normative. In tal senso si specifica comunque che l'Agenzia, con nota Prot. ENEA/2021/44784/STAV del 09.07.2021, ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica le motivazioni del ritardo nell'adozione della Relazione sulla performance 2020.

Si raccomanda il rispetto dei tempi previsti dal Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP 2020) per le azioni del ciclo della performance al fine di essere in linea con le scadenze previste dal D.Lgs. 150/2009 e smi.

4.10. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 54 pagine, che appare appropriata in considerazione degli scopi del documento.

Per non appesantire il documento sono stati inseriti 5 allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio.

Questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di garantire la massima completezza e trasparenza sui dati e le informazioni.

4.11. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE

Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder dell'Agenzia e semplice per la parte che interessa i cittadini.

4.12. PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.

L'indice è presente. I rinvii a riferimenti normativi sono molto limitati. Il rinvio ad altri documenti è limitato agli allegati.

5. CONCLUSIONI

Tenuto conto dell'analisi di conformità svolta, l'OIV **valida**, nel suo complesso, la Relazione.

Si rimanda altresì alle specifiche raccomandazioni espresse nei diversi punti dell'analisi, chiedendone l'implementazione progressiva, già a partire dal corrente ciclo della Performance. L'OIV rinnova in tal senso la propria disponibilità e il proprio supporto tecnico-metodologico.