



**Ispettorato nazionale
per la sicurezza nucleare
e la radioprotezione**

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI

Indice dei contenuti

1. PREMESSA.....	2
2. CHECK UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI – IL SMVP .	4
3. CHECK UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	7
4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	8
5. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA.....	12
6. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	14

Allegato 1 - Scheda di monitoraggio (rif. delibera ANAC n.23/2013)I

1. PREMESSA

La **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni** - redatta ai sensi dell'articolo 12, comma 4, lett. a) del D.Lgs.150/2009 e s.m.i. - costituisce uno strumento di sintesi utile alla verifica dell'attuazione del ciclo della *performance* e del corretto funzionamento del sistema dei controlli messo a punto all'interno dell'Ispettorato. La Relazione risponde a un duplice ordine di esigenze

- la necessità di adempiere a uno specifico dettato normativo
- la necessità dell'Ispettorato di disporre di un quadro complessivo sullo stato dei controlli, evidenziandone i punti di forza (da consolidare) e i punti di debolezza (da presidiare e sui quali intervenire attraverso correttivi e/o azioni mirate).

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

La relazione traccia quindi una descrizione sintetica del ciclo della performance e verifica il corretto funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance

La valutazione dell'OIV riguarda gli aspetti di *compliance*, di metodo e di funzionamento dell'impianto complessivo, consentendo al contempo il corretto funzionamento del Ciclo della *performance* (in generale) e del Sistema dei controlli (in particolare).

La programmazione strategica e operativa dell'ISIN è dal 2022, con altri documenti di programmazione tra cui il *Piano della Performance*, che da essa trova origine, integrata nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), secondo quanto disposto dal decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 113 del 6 agosto 2021; il PIAO si conforma nei contenuti, nella struttura e nelle modalità redazionali alle indicazioni fornite nel regolamento emanato con il decreto del 24 giugno 2022 dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, secondo lo schema contenuto nell'allegato che ne forma parte integrante.

Gli obiettivi specifici istituzionali o strategici e di struttura organizzativa o operativi dell'ISIN, (alcuni dei quali, da soli o in combinazione, se raggiunti, generano il valore pubblico atteso), rispondono all'esigenza di coinvolgere tutti gli uffici dell'Ispettorato, includendo anche i processi riguardanti la trasparenza e la prevenzione della corruzione, in conformità con le indicazioni dettate dall'ANAC e al fine di impostare le azioni positive dell'Amministrazione volte a contrastare i fenomeni di corruzione, dando al contempo attuazione al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT).

Gli obiettivi, indicatori e target in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati concepiti per essere funzionali alla corretta implementazione del ciclo di gestione della *performance*, in quanto la loro attuazione si basa su una responsabilità organizzativa, oggetto di misurazione e valutazione di *performance*, che è posta a garanzia del buon andamento dell'azione amministrativa.

Il PTPCT, lungi dall'essere uno strumento rigido e immutabile, costituisce quindi una risorsa flessibile, adattabile nel corso del tempo e in corso di aggiornamento annuale: la logica che sottende ai sistemi di pianificazione e controllo alla base della performance e della prevenzione e contrasto alla corruzione è quella della sistematicità e dell'integrazione, in coerenza con un modello organizzativo supportato da un sistema di controlli preventivi e successivi e volto a evidenziare i rischi generali, i rischi specifici, le misure organizzative e tecniche da implementare nonché le tempistiche da rispettare e il sistema delle responsabilità da attivare.

Il ciclo delle performance, passata la fase iniziale e di rodaggio del sistema sui processi e sulle attività dell'Ispettorato, garantirà in maniera sempre più consistente la possibilità di individuare e assegnare obiettivi individuali per dirigenti e responsabili di struttura e tra questi troveranno attuazione anche obiettivi specificamente riferiti all'attuazione delle misure previste in tema di prevenzione dei fenomeni corruttivi e attuazione della normativa sulla trasparenza.

2.CHECK UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI – IL SMVP

L'ISIN ha adottato con delibera n. 22 del 12/12/2019 il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), poi sottoposto a revisione sia nel 2020 che nel 2022 (adozione con delibere n.4 del 02 maggio 2022 e n.16 del 27 dicembre 2022). Il sistema è stato strutturato in modo da consentire, secondo una gradualità di adozione degli strumenti e dei coinvolgimenti dei vari attori, la valutazione della performance organizzativa e individuale in maniera corretta e per tutto il ciclo di durata.

Nel modello sono state definiti

- le fasi del processo di misurazione e valutazione della *performance*,
- i tempi e le modalità di svolgimento,
- i soggetti che partecipano alle varie fasi e le relative responsabilità.

Il SMVP adottato dall'ISIN prevede diversi ambiti di misurazione della *performance* organizzativa:

- ambito relativo all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (outcome);
- ambito relativo all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - ambito relativo all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (input);
 - ambito relativo alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (output).

Il modello di misurazione della *performance* organizzativa adottato è quello “ad Albero”, uno strumento multidimensionale che consente di rappresentare i legami e le interconnessioni tra mission, vision, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione/attività.

Nel SMVP sono elencate le modalità di definizione e gli strumenti necessari per individuare:

- ✓ gli obiettivi strategici o generali,
- ✓ gli obiettivi operativi specifici,
- ✓ gli indicatori,
- ✓ i target.

Al fine di verificare la corretta attuazione del Sistema, lo stesso prevede l'effettuazione di un monitoraggio semestrale che - in aggiunta al monitoraggio finale svolto a fine anno - offre lo strumento/metodo per verificare le cause che hanno fatto registrare degli scostamenti rispetto alle *performance* attese (che potrebbero dipendere dalla definizione di target troppo elevati, da problemi di progettazione, dalla mancanza di risorse sufficienti, da variabili esterne, etc.), e costituisce inoltre il necessario punto di partenza per avviare il nuovo ciclo di programmazione, dopo l'introduzione dei correttivi scaturenti dalla valutazione degli esiti riscontrati.

In occasione del monitoraggio infrannuale è lo stesso Sistema a individuare le modalità per definire e porre in essere eventuali azioni correttive: il sistema di *reporting*, previsto dal SMVP, supporta in tal senso il processo decisionale dei vari soggetti responsabili delle attività monitorate, consentendo loro di intervenire per rimodulare quanto pianificato o intervenire sulle cause che hanno originato la criticità o comunque gli scostamenti da quanto previsto.

Nel SMVP di ISIN sono stati individuati gli ambiti di misurazione della *performance* individuale: viene quindi previsto su "che cosa" si valutano i dirigenti, le posizioni organizzative e il personale dell'ente: La valutazione della *performance* individuale è stata concretamente ed operativamente introdotta, insieme ad alcuni adeguamenti terminologici, nella prima revisione del SMVP (ed.2020). Essa si articola in due componenti fondamentali:

1. risultati

2. comportamenti / competenze.

La valutazione della componente "Risultati" avviene su un insieme di obiettivi da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'Ente.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso della sezione "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale (dirigenti,

titolari di posizioni organizzative, dipendenti). La presenza di un dizionario delle competenze - uno strumento attraverso il quale l'ente esplicita le modalità sulla base delle quali sono valutati i vari profili professionali – risulta essere utile in tal senso.

La valutazione della performance individuale ha trovato concreta attuazione a partire dal 2021.

Nel corso delle annualità di avvio delle attività 2019 e 2020, in ragione della necessità di completare l'organizzazione e la strutturazione dell'Ispettorato e del forte sottodimensionamento delle risorse, a fronte di una mole di attività da subito molto intensa, non è stata possibile rilevare la performance individuale

In particolare – in assenza di dirigenti in organico - in quel periodo si è fatto ricorso a due successivi incarichi affidati a dirigenti in prova, ai quali non potevano pertanto essere assegnati obiettivi individuali e, a cascata, alle posizioni organizzative e al personale.

Nel corso del 2021, invece, è stata avviata l'assegnazione di obiettivi individuali, oltre che al personale dirigenziale che superata la prova, è stato confermato, anche, in via sperimentale, alle posizioni organizzative conferite dall'Ispettorato ed alla valutazione della performance individuale del personale, come dettagliato nella descrizione dell'attuazione del ciclo della performance.

Il ciclo della performance 2021 si è pertanto recentemente concluso con la valutazione della performance individuale complessiva di tutti i dipendenti e, a valle degli accordi con le OO.SS. per la definizione dei criteri di distribuzione del trattamento accessorio, con la conseguente distribuzione dell'indennità di risultato ai dirigenti e della componente di produttività individuale al restante personale, differenziata in base alla valutazione della performance individuale.

3. CHECK UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le attività indicate nel *Piano triennale delle attività e del fabbisogno di ISIN* (dal 2022 divenuta una sezione del PIAO) costituiscono l'asse portante dell'Ispettorato e fungono da importante punto di riferimento per la pianificazione strategica ed operativa anche del ciclo della *performance*. La pianificazione strategica inizia con l'analisi strategica e le attività propedeutiche alla programmazione pluriennale (analisi di contesto, coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni, etc.), per passare alla individuazione di aree strategiche (e *outcome*), di obiettivi generali e di valore pubblico atteso (con relativi indicatori e target) e alla relativa allocazione delle risorse.

A seguito dell'approvazione del PIAO 2022-2024 (delibera n.6 del 12.07.2022), che include nella Sezione 2.2 la pianificazione della performance 2022-2024; sono individuati e sinteticamente descritti gli obiettivi afferenti a ciascuna struttura, in modo da correlare le relative attività al raggiungimento della performance organizzativa desiderata.

Gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti cardine di validità in termini di

- specificità
- misurabilità

con riguardo, in particolare, all'indicazione di target precisi per il triennio o, più di sovente, l'anno di riferimento. Per gli obiettivi cosiddetti strategici o generali il raggiungimento della *performance* è stato fortemente correlato alla valutazione degli obiettivi operativi specifici ad essi afferenti (c.d tecnica della risalita).

La formulazione degli obiettivi strategici o generali, coerentemente a quanto previsto in termini di performance complessiva dell'Ispettorato, tiene conto degli esiti dell'analisi del contesto oltre che degli elementi caratterizzanti la *vision* e la *mission* dell'ente.

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Al fine di comprendere pienamente lo stato di attuazione dell'intero processo di gestione del ciclo della *performance*, appare utile fornire una sintetica ricostruzione del percorso di avvio dell'Ispettorato.

Sotto il profilo funzionale e organizzativo l'ISIN, dopo una prima fase transitoria avviata il 1 agosto 2018 con il distacco del personale da ISPRA, è diventato pienamente operativo dal 1 gennaio 2019. In questa prima fase di costituzione e di avvio l'Ispettorato ha incontrato diverse difficoltà; tali problematiche hanno inevitabilmente reso ancor più complesso un processo già di per sé non semplice quale quello di gestione del ciclo della *performance*.

La redazione dei primi *Piani triennali delle attività e del fabbisogno* ha necessariamente scontato le complessità rinvenienti da un contesto nuovo ed in evoluzione, nonché la carenza di personale e di competenze specifiche in ambito gestionale nonostante un enorme sforzo nel tentativo di allineamento rispetto ai vari adempimenti (impegno che ha portato comunque anche risultati lusinghieri sotto molti punti di vista).

Il *Piano triennale delle attività e programmazione del fabbisogno del personale di ISIN* (ora sezioni 2.1, 2.2.6 e 3.3 del PIAO) è il documento di carattere strategico in cui sono esposti gli obiettivi del triennio e quelli della prima annualità, le risorse finanziarie necessarie per il loro conseguimento e il fabbisogno di personale: l'aggiornamento annuale consente di eseguire, a seguito di un monitoraggio e di un bilancio dei risultati conseguiti, una taratura delle risorse messe in campo e una eventuale ridefinizione delle attività da svolgere e degli obiettivi da conseguire.

Questa natura programmatica, di fatto legata anche alla possibilità di effettuare verifiche e aggiustamenti, lo rende complementare e coerente con un altro documento fondamentale per la gestione dell'ente, il Bilancio di previsione, e al contempo fa in modo che costituisca la base fondamentale per la predisposizione della *pianificazione della performance* (sezione 2.2 del PIAO).

L'ultima edizione del *PIAO 2023-2025* è stata deliberata in data 31 gennaio 2023 in coerenza con i contenuti dell'*Atto di indirizzo della Consulta per la programmazione delle attività* nel triennio 2023-2025, approvato con delibera n.14 del 9 novembre 2022.

La Consulta, infatti, si esprime su:

- a) indirizzo dell'attività amministrativa;

b) obiettivi, priorità, piani e programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione.

Le risorse finanziarie necessarie all'attuazione delle attività del PTA e, ora, del PIAO sono dettagliate nel Bilancio di previsione, approvato nel mese di dicembre.

Dagli obiettivi strategici contenuti nel PIAO sono stati definiti degli obiettivi funzionali a fornire elementi quantitativi e qualitativi per la determinazione della efficacia ed efficienza delle attività svolte nel corso dell'anno: tali obiettivi hanno rispecchiato la multidimensionalità della gestione (in quanto afferenti a differenti profili della performance/ambiti di creazione del valore) e la multidimensionalità della performance (prendendo in considerazione, cioè, gli ambiti della performance che l'ente ha individuato nel proprio Sistema di misurazione e valutazione)

In merito alla gestione del *ciclo della performance* si evidenzia che nel corso del 2022 il piano della performance è stato adottato come parte, in forma di specifica sezione 2.2, del PIAO, con deliberazione n.6 del 12 luglio 2022.

La pianificazione della performance è stata strutturata in modo da definire ed assegnare gli obiettivi che l'Amministrazione intendeva raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori.

Gli obiettivi specifici istituzionali (o strategici) sono stati programmati su base triennale e definiti dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con i contenuti dei principali documenti di pianificazione succitati. Gli obiettivi specifici di struttura organizzativa (o operativi) hanno durata annuale, sono attinenti alle attività di gestione dell'Ente e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, sono associati agli obiettivi strategici e funzionali al raggiungimento degli stessi. Gli obiettivi specifici istituzionali, con particolare riguardo a quelli di valore pubblico atteso, sono spesso trasversali rispetto alle strutture dell'Ispettorato a differenza degli obiettivi specifici di struttura organizzativa che risultano specificamente riconducibili alle varie strutture tecniche e amministrativo-gestionali di ISIN

La fase di rendicontazione viene svolta attraverso attività di monitoraggio nel corso dell'intero periodo di applicazione e di verifica della validità dei parametri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'ambito del monitoraggio si individuano due fasi di verifica e controllo:

- un monitoraggio infrannuale del grado di conseguimento degli obiettivi inclusi nel piano performance;
- il monitoraggio finale del grado di conseguimento degli obiettivi inclusi nel piano performance.

Entrambe le due fasi di monitoraggio hanno per oggetto l'intero sistema degli obiettivi.

Il monitoraggio infrannuale avviene di norma al termine del primo semestre. In conseguenza del monitoraggio infrannuale e delle successive verifiche correlate possono essere suggeriti interventi

correttivi ovvero modifiche degli obiettivi e/o degli indicatori. I risultati del monitoraggio sono trasmessi all'OIV ed alla Consulta dell'ISIN.

Il monitoraggio finale prevede la redazione di una Relazione sulla performance (secondo le specifiche indicazioni fornite dall'Anac -ex CIVIT- con delibera n. 5/2012). La Relazione riporta una sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni, del contesto nel quale è stata svolta l'azione dell'Ente, della struttura organizzativa interna dell'Ente; nel documento sono raccolte informazioni e dati riferiti alle risorse economiche, finanziarie ed umane, ad indicatori rappresentativi dell'Ente, ai risultati dell'organizzazione ed individuali e quindi agli impatti dell'azione amministrativa, allo stato di attuazione delle strategie, al portafoglio delle attività e dei servizi, allo "stato di salute" dell'Amministrazione, ai risultati individuali ed ai target ottenuti.

In relazione alla performance organizzativa, la performance di ciascun ambito strategico è determinata come media pesata della performance:

- dei *kpi* strategici
- degli obiettivi operativi collegati attraverso il *cascading*.

La performance organizzativa dell'ente è rappresentata dalla somma delle performance dei singoli servizi dell'ente. In sede di misurazione della performance organizzativa si tiene conto di indicatori sintetici, frutto di ponderazione delle performance rilevate relativamente agli obiettivi afferenti alle diverse attività o Servizi.

In relazione alla performance individuale a partire dal 2021 si è proceduto, come previsto dal SVMP dell'ISIN, all'assegnazione di obiettivi individuali, oltre che al personale dirigenziale, anche, in via sperimentale, alle posizioni organizzative, nonché all'estensione della valutazione delle prestazioni individuali al personale, come dettagliato nel seguito.

Il Sistema adottato dall'ISIN prevede l'assegnazione da parte del Direttore (o del Dirigente per i Servizi amministrativi suo delegato) di obiettivi individuali e comportamentali ai dirigenti ed ai titolari di posizione organizzativa (responsabili di area, ufficio e sezione), tramite un'apposita Scheda di Assegnazione e Valutazione della performance individuale, trasmessa e controfirmata dal destinatario, suddivisa nelle seguenti sezioni:

- a. Performance organizzativa (con peso complessivo del 70%)
- b. Obiettivi individuali (con peso complessivo dell'10%),
- c. Competenze manageriali/Comportamenti e Competenze (con peso complessivo del 20%),

L'applicazione e la misurazione di indicatori di performance di natura individuale al personale dell'ISIN titolare di posizione organizzativa, ha l'obiettivo di estendere a queste professionalità la responsabilizzazione tipica delle figure apicali e di coordinamento nel raggiungimento, non solo dei risultati legati all'organizzazione in generale, ma anche relativamente alla gestione delle proprie strutture di riferimento.

Per quanto riguarda la performance individuale del personale non appartenente alle due categorie (dirigenti e PO) sopra descritte, la misurazione e valutazione della performance individuale sarà data, come previsto dal Sistema adottato, dalla somma di due componenti:

- a. la performance organizzativa della struttura di appartenenza (con peso complessivo dell'80%), al cui risultato complessivo contribuisce il singolo dipendente con la propria attività quotidiana,
- b. i comportamenti agiti e le competenze dimostrate (con peso complessivo del 20%).

Per la realizzazione delle attività di misurazione e valutazione della *performance* l'OIV si avvale dal luglio 2020 della "Struttura tecnica di supporto" individuata dall'ISIN nell'ambito dell'Ufficio del Direttore: tale struttura, costituita da un Responsabile con profilo tecnico, ma con conoscenza approfondita del funzionamento dell'ente e delle attività istituzionali svolte, un referente esperto di sistemi di gestione, supportati da un consulente esperto nel ciclo della performance, che si avvale di un applicativo informatico specifico. La struttura è stata attivamente impegnata nella valutazione delle prestazioni organizzative, nella realizzazione di sistemi di valutazione del personale (per tutto ciò che attiene le prestazioni individuali) e nella elaborazione e sviluppo dei presupposti organizzativi che rendono possibile le attività di valutazione.

5. VALUTAZIONE PARTECIPATIVA

Con la modifica del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, operata dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il Legislatore ha posto l'attenzione sul principio della partecipazione dei cittadini al ciclo della *performance*. Tale partecipazione rende cittadini e "utenti finali" dei servizi resi dall'Amministrazione protagonisti dei processi valutativi e della qualità di tutte le attività istituzionali e tutte le prestazioni di servizi delle pubbliche amministrazioni.

Anche il SMVP adottato dall'Ispettorato prevede - mediante il ricorso a indicatori di *outcome* - la possibilità di rilevare la ricaduta concreta in termini di valore pubblico prodotto dall'ente ed il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi. Data la natura di ISIN, il suo ruolo nazionale e non solo, la natura giuridica particolare (Autorità indipendente, sia pure in attesa di compiuta definizione di alcune attribuzioni che caratterizzano tali organizzazioni pubbliche), i c.d. utenti finali delle attività dell'Ispettorato risultano essere anche i principali *stakeholders* con i quali si confronta.

Gli *stakeholders* chiave (vale a dire i soggetti che determinano o influenzano fattori rilevanti per la definizione del Piano), risultano in sintesi i seguenti:

- gli Organismi Europei e Internazionali, che includono tutti gli Organi e le Autorità di controllo dell'Unione Europea, delle Nazioni Unite (IAEA) e l'OCSE ed altre Organizzazioni nel campo della sicurezza nucleare e della radioprotezione (WENRA, HERCA, EACA);
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il Ministero della Transizione Ecologica, in quanto erede delle competenze del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- le altre Amministrazioni Centrali dello Stato, che includono tutti gli Organi di Governo centrali, i Ministeri, il Dipartimento della Protezione Civile e altri;
- il Sistema Nazionale delle Agenzie ambientali (SNPA) composto, oltre che dall'ISPRA, dalle Agenzie Ambientali Regionali (ARPA) e delle Province autonome di Trento e Bolzano (APPA) di cui ISPRA è coordinatore;
- gli Enti Locali;
- altri soggetti pubblici e privati quali associazioni di categoria, collettività, associazioni ambientali, imprese;

- la Comunità Scientifica che comprende, tra gli altri, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Università;
- singoli cittadini.

Si dà nota che l'ISIN svolge, nei confronti della collettività, un ruolo centrale non solo di presidio ma anche di comunicazione sullo stato della sicurezza nucleare e della radioprotezione sul territorio nazionale: l'impegno di ISIN nella gestione delle emergenze nucleari e nel costante controllo della radioattività ambientale è sempre accompagnato da campagne informative rivolte a tutta la cittadinanza e diffuse prevalentemente attraverso il proprio sito istituzionale.

Il flusso informativo verso gli *stakeholder* trova la sua massima espressione in alcuni relazioni e rapporti emessi annualmente dall'Ispettorato, quali:

- la Relazione annuale del Direttore dell'ISIN al Governo e al Parlamento sulle attività svolte dall'ISIN e sullo stato della sicurezza nucleare nel territorio nazionale ai sensi dell'art.6 comma 4 lettera h) del D.lgs.45/2014;
- l'Inventario nazionale dei rifiuti radioattivi;
- il Rapporto annuale sugli Indicatori delle attività nucleari e della radioattività ambientale.

Pur risultando attivato un percorso di partecipazione dei principali *stakeholder* alla valutazione dei risultati raggiunti e del valore Pubblico creato dall'Ispettorato nell'esercizio delle sue attività, il processo, complesso nella sua realizzazione, risulta ancora in fase iniziale e richiede un continuo affinamento soprattutto per quel che riguarda la fase della ricezione e conseguente valutazione delle osservazioni restituite.

6. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Per la gestione dei servizi strumentali sono state stipulate, ai sensi dell'articolo 6, comma 20-bis del DLgs n. 45 del 2014, una convenzione con UNIONCAMERE ed una Convenzione con il CNR. Tali atti convenzionali hanno permesso all'ente nascente di disporre nell'immediato di una operatività tecnologica di valore elevato, consentendo tra le altre cose anche di disporre di un sito web conforme agli aspetti legati all'accessibilità e all'aderenza alle linee guida dell'Agid.

Già a partire dall'inizio del 2019 l'ISIN si è dotato di un sistema informativo a supporto della Direzione e degli Uffici di amministrazione del Personale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività gestite sono la rilevazione dei dati di base, il calcolo delle retribuzioni, la compilazione dei prospetti previdenziali e fiscali, la compilazione dei libri obbligatori e l'assoluzione degli adempimenti mensili ed annuali. Il sistema si è poi implementato nel corso del tempo, per quanto riguarda la gestione documentale, dell'applicativo Ge.Doc.

Il protocollo informatico realizzato attraverso questo nuovo strumento consente di disporre di uno strumento fondamentale per l'organizzazione e la gestione della documentazione ricevuta, inviata o comunque prodotta dall'Amministrazione per l'esecuzione dei procedimenti di pertinenza, consentendo la corretta acquisizione e registrazione di protocollo, l'assegnazione, la classificazione, la fascicolazione, il reperimento e la conservazione dei documenti informatici, con la garanzia del pieno rispetto della normativa.

In ambito *hosting* e tecnologie si cita, tra gli altri, l'adozione della soluzione software della *virtualizzazione* che permette di far girare il desktop Microsoft Windows su una partizione dedicata di un server in un data center, il Virtual Desktop (VD): la situazione pandemica che ha caratterizzato praticamente tutta l'operatività dell'ente nel corso del 2020-2021 ha dato modo di dimostrare la piena funzionalità della VDI per lo svolgimento di molte attività da remoto, rendendo disponibile una scrivania virtuale pienamente operativa ed esattamente uguale (in termini di strumenti e risorse) sia che si operasse da casa sia che si operasse dall'ufficio. Si tratta di un elemento di fondamentale importanza anche ai fini della performance di ente, consentendo – almeno per quella parte di attività che sono telelaborabili – di operare in piena continuità, garantendo quindi il raggiungimento di obiettivi strategici (organizzativi o specifici) anche in situazioni di emergenza come quella che l'intero Paese sta

vivendo. Non si dispone attualmente di un applicativo che consenta il controllo integrato di gestione ma attraverso l'applicativo SIGLA (fornito dal CNR e gestito con apposita convenzione), l'Ispettorato dispone di uno strumento fondamentale per la gestione contabile ed economico-finanziaria dell'ente, soprattutto per la realizzazione del Bilancio.

Relativamente al ciclo della performance, l'Ispettorato si avvale dell'utilizzo di un sistema informativo dedicato alla pianificazione strategica-controllo di gestione che consente un agevole calcolo degli indicatori e la rappresentazione dei risultati attraverso una specifica reportistica.

Si tratta di una soluzione che è utilizzabile modularmente e che consente quindi di personalizzare sia i contenuti sia gli output prodotti.

Il primo modulo consente di creare una struttura "ad Albero" attraverso la quale a ciascun oggetto dell'albero possono essere associate informazioni descrittive, risorse previste (budget, persone assegnate) e gli indicatori con i relativi target (annuali e pluriennali) per il monitoraggio e la valutazione.

Il secondo modulo consente di rendicontare il valore delle misure che costituiscono gli indicatori di performance.

Il terzo modulo, quello relativo al monitoraggio, mette a disposizione una serie di strumenti di analisi e reportistica ed una serie di "cruscotti direzionali" (strumenti in grado di aggregare funzionalmente alcuni dati ai fini della valutazione) basati su un *datawarehouse* multidimensionale, finalizzato al monitoraggio dei risultati raggiunti.