



Organismo Indipendente di Valutazione



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

(Art. 14, comma 4, lettera a) del Dlgs. N. 150/2009)

4. Giugno 2015



PRESENTAZIONE

La Relazione che segue, relativa all'anno 2014, è stata redatta, ai sensi dell'art.14, co. 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance OIV- ENEA al fine di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dall'Agenzia.

Anche per l'anno 2014, in attesa del decreto previsto dalla Legge 99/2009 che definisca in modo puntuale le specifiche funzioni e gli organi dell'ENEA, l'Agenzia ha visto il protrarsi del commissariamento con nomina, in data 6 agosto 2014 del Commissario in carica e successiva nomina, in data 2 ottobre 2014, di due Sub Commissari (i due Sub Commissari sono cessati dall'incarico per dimissioni in data 29 aprile 2015).

In linea generale per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance, che ancora non ha trovato attuazione, si ritiene, anche in considerazione del processo di riorganizzazione che è stato messo in atto nel 2015, necessaria una rivisitazione dello stesso, a partire dal Documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance ENEA" approvato dall'ENEA nel mese di dicembre 2010.

L'Agenzia con disposizione commissariale del 20 dicembre 2013 ha adottato il Piano della Performance 2014 -2016 e successivamente in data 31 marzo 2014 ha effettuato una integrazione allo stesso.

Anche per il periodo 2014 -2016 nel Piano sono presenti, oltre alle Unità amministrativo gestionali, un numero limitato di Unità Tecniche, senza la possibilità di raffrontare le risorse economiche effettivamente consumate e i dati di piano finanziario.

Per quanto riguarda il livello di coerenza degli obiettivi ENEA con i requisiti metodologici previsti dall'articolo 5 del D. Lgs. 150/2009 si conferma la necessità di migliorare l'aderenza a quanto previsto nella delibera Civit 89/2010

Nel 2014 l'OIV ha curato la realizzazione della seconda indagine sul benessere organizzativo i cui risultati, contenuti nel documento "Valutazione del benessere organizzativo in ENEA", sono stati illustrati nella Giornata della Trasparenza tenutasi in data 12/2/2015 e pubblicati sul sito web ENEA Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo". Nel documento sono illustrati i risultati del questionario somministrato, l'analisi degli stessi, le criticità emerse e i suggerimenti su azioni che l'Agenzia dovrebbe intraprendere al fine di migliorare il clima organizzativo dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il Sistema della trasparenza, con Disposizione Commissariale del 30/01/2014, è stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, relativo al triennio 2014 – 2016, quale allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016.



L'OIV ha periodicamente effettuato verifiche delle informazioni/dati pubblicati tenendo conto dei criteri di completezza, aggiornamento e formato di pubblicazione e sollecitato l'Agenzia a sistematizzare la raccolta dei dati e delle informazioni.

Con disposizione commissariale del 27 gennaio 2014, dopo aver acquisito il parere dell'OIV, è stato adottato il "Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzia Nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA)" successivamente sottoposto a consultazione pubblica.

Con disposizione commissariale del 13 marzo 2014 il Codice di comportamento è stato poi approvato in via definitiva dopo istruttoria delle osservazioni pervenute.

In conclusione, si rilevano le seguenti criticità (peraltro già evidenziate nelle precedenti Relazioni dall'OIV):

- sistemi informatici a supporto non ancora del tutto adeguati, anche se nel corso dell'anno si sono registrati alcuni perfezionamenti;
- carenza di collegamento tra piano della performance e ciclo finanziario.

OIV ENEA

Amelia Montone

Sergio Gargiulo

INDICE

PRESENTAZIONE	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	5
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	7
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	7
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	8
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	8
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	9
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	9
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	9
ALLEGATO	10

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. Performance Organizzativa

Come già indicato nei precedenti documenti riferiti all'Agenzia e nella presentazione, la legge n. 99/09 all'articolo 37 ha soppresso l'Ente ENEA ed istituito l'Agenzia ENEA, rinviando la puntuale definizione delle specifiche funzioni e degli organi ad uno specifico decreto che ad oggi non è stato ancora emanato. L'Agenzia con disposizione commissariale del 20 dicembre 2013 ha adottato il Piano della Performance 2014 -2016.

Successivamente con disposizione commissariale del 31 marzo 2014 è stata effettuata una integrazione allo stesso con la quale è stato introdotto, nell'Area Prioritaria di intervento "Competitività dei Sistemi produttivi", il settore di intervento "Innovazione e sostenibilità del sistema agro ambientale ed agroindustriale" con l'inserimento di due Obiettivi Strategici e cinque Obiettivi Operativi. Con tale integrazione è stata inoltre aggiornata la definizione di alcuni Obiettivi Strategici.

Il Piano 2014 – 2016, si presenta ancora limitato alle Unità organizzative con compiti gestionali ed a un esiguo numero di Unità tecniche, pertanto tale piano non è rappresentativo di tutte le attività svolte dall'Agenzia.

L'albero della *performance 2014* è articolato in quattro aree prioritarie di intervento

- Sostenibilità del sistema energetico,
- Competitività dei sistemi produttivi;
- Energia per il futuro;
- Miglioramento dei processi gestionali

articolate secondo la logica di rappresentazione delle prospettive della *balanced scorecard*: Prospettiva finanziaria; Prospettiva dei processi interni; Prospettiva della crescita e dell'innovazione; Prospettiva degli outcome:

Ogni obiettivo strategico è stato poi articolato in obiettivi operativi e definite le azioni, i tempi, le risorse umane e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Peraltro, si precisa ancora una volta che, stante la provvisorietà e l'esiguità dei dirigenti in servizio, spesso la responsabilità del conseguimento dell'obiettivo è formalmente riconducibile al Commissario.

Gli attori coinvolti sono:

1. l'Organo di indirizzo politico-amministrativo (Commissario), che definisce piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
2. i responsabili della struttura, in particolare Unità Centrali e Centri di Ricerca, alcune limitate Unità tecniche.

Nel Piano 2014 – 2016 si fa presente che è stato introdotto un ulteriore livello nell'Albero della Performance identificando le "Aree prioritarie di intervento" declinate in obiettivi strategici.

Si dà atto che è in corso una riformulazione della struttura dell’Agenzia che vedrà l’accorpamento delle Unità Tecniche esistenti in tre Dipartimenti concentrando in tre linee principali di intervento le funzioni Obiettivo ad oggi assegnate dalla legge che sono “Ricerca e innovazione tecnologica” e “Prestazioni di servizi avanzati”, tenendo conto delle specifiche risorse e competenze dell’Agenzia.

Si ritiene auspicabile che una volta portato a termine il processo di ridefinizione della struttura organizzativa l’Agenzia proceda ad una revisione del processo di definizione del Piano della Performance e del ciclo della Performance nel suo complesso prevedendo la definizione degli obiettivi per tutte le Unità organizzative permettendo in questo modo di rispondere in maniera più efficace ed efficiente ai bisogni della collettività relativamente alla sua missione e a quelli che sono i requisiti previsti dall’articolo 5 del D.Lgs. 150/2009.

Infine, si sottolinea la necessità di avviare, anche in armonia con l’adeguamento delle strutture organizzative in corso, il processo di collegamento del Piano della performance al ciclo di programmazione economico-finanziario e di bilancio, al fine di poter, a regime, valutare la coerenza tra gli obiettivi, indicatori e target del Piano con i documenti contabili.

Oltre alla definizione degli obiettivi il processo di revisione sopra auspicato si dovrebbe prevedere anche una rivisitazione dell’insieme degli indicatori associati al fine di:

- individuare i legami esistenti tra i diversi indicatori qualora esistenti;
- esplicitare le modalità di calcolo degli indicatori se quantitativi e delle unità di misura e scale per i qualitativi;
- rendere sistematica la fase di monitoraggio;
- implementare sistemi di alimentazione automatica degli indicatori;
- definire il peso relativo di diversi indicatori di uno stesso obiettivo operativo.

Accanto ad una azione di revisione degli elementi del Piano è necessario che l’Agenzia implementi un processo di monitoraggio degli obiettivi, a livello strategico e gestionale, più stringente che permetta di porre in essere azioni correttive per modificare, eventualmente, gli obiettivi pianificati ad inizio anno in tempi reali.

Non essendo ancora attuato il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed esteso il Piano a tutte le Unità risulta particolarmente critica e non proceduralizzata la puntuale misurazione e conseguente valutazione della performance organizzativa.

Da qui discende inoltre la necessità di una revisione del documento “Sistema di misurazione e valutazione della Performance ENEA”.

Con disposizione commissariale del 27 gennaio 2014, dopo aver acquisito il parere dell’OIV, è stato adottato il “Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Agenzia Nazionale per le nuove tecnologie, l’energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA)” successivamente sottoposto a consultazione pubblica.

Con disposizione commissariale del 13 marzo 2014 il Codice di comportamento è stato poi approvato in via definitiva dopo istruttoria delle osservazioni pervenute.

Il Codice di comportamento dei dipendenti ENEA è stato pubblicato nel sito web istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Codice di comportamento e Codice disciplinare. Con circolare del 17 marzo 2014 del Responsabile della Prevenzione della corruzione il codice è stato poi reso noto a tutti i dipendenti.

In data 31 marzo 2015 è stata pubblicata sul sito web istituzionale la relazione redatta ai sensi dell'art. 15 del DPR 62/2013 sui risultati dell'attività di monitoraggio al 31/12/2014, dalla quale risulta l'adozione di 11 provvedimenti disciplinari.

B. Performance individuale

Per quanto riguarda la performance individuale, il perdurare della richiamata situazione istituzionale (mancanza del citato decreto attuativo, e "ambiguità" nell'individuazione del sistema di valutazione da adottare per i "ricercatori" e "tecnologi") non ha consentito, allo stato, di attuare un processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

Nel 2014 l'OIV, come già indicato nella paragrafo Presentazione, ha curato la realizzazione della seconda indagine sul benessere organizzativo i cui risultati, contenuti nel documento "Valutazione del benessere organizzativo in ENEA" sono stati illustrati nella Giornata della Trasparenza tenutasi in data 12/2/2015 e pubblicati sul sito web ENEA Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo".

Nel documento sono riportati i risultati del questionario somministrato, l'analisi degli stessi, le criticità emerse e i suggerimenti su azioni che l'Agenzia dovrebbe intraprendere al fine di migliorare il clima organizzativo dell'Agenzia.

In particolare, l'analisi delle risposte rese ha messo in luce la "richiesta" manifestata dal personale di veder considerato e valutato il proprio apporto personale al conseguimento degli obiettivi dell'ENEA.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Come specificato in più punti della presente Relazione è necessario che l'Agenzia ponga in essere una serie di azioni al fine di addivenire ad un effettivo funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance che permetta l'attuazione totale del ciclo della performance, che spaziano dalla necessità del decreto di riordino, da una revisione organizzativa, dai sistemi informatici e non da ultimo dalla necessità di costruire all'interno dell'Agenzia una cultura della performance tesa anche alla valorizzazione e sviluppo delle risorse umane che costituiscono l'elemento fondamentale del successo delle moderne organizzazione

Per quanto riguarda l'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente (STP) soprattutto in termini di risorse di personale, come indicato nell'allegato 1 sezione C, è necessario dotare la stessa di ulteriori competenze sia di carattere giuridico, economico ed informatiche nell'estrazione e analisi dei dati (tools di Business Intelligence).

D. Infrastruttura di supporto

Anche per il 2014 si rilevano le criticità evidenziate nelle precedenti Relazioni dall'OIV dei sistemi informatici a supporto del ciclo della performance ritenendo necessario, e ormai non più procrastinabile, che l'Agenzia si doti di un adeguato sistema informatico per la gestione del Ciclo della Performance integrato con i sistemi esistenti in modo da evitare la duplicazione dei dati e rendere possibile l'alimentazione automatica delle informazioni.

L'ENEA è dotata di un sistema informatico che consente la rilevazione in tempo reale di dati e informazioni relative alla gestione contrattuale dei progetti e quindi legato alle attività delle Unità tecniche. Tale sistema è stato revisionato nel 2015 (wPlan) ed è alimentato dalle risorse finanziarie della contabilità generale.

Come sopra specificato quindi non è ancora presente però la possibilità di un automatico flusso di informazioni dal sistema relativo al ciclo del bilancio a quello relativo al ciclo della Performance.

Si evidenzia inoltre che le risorse finanziarie assegnate alle unità organizzative con compiti di indirizzo e controllo (Unità ed Uffici centrali e Centri) sono da collegarsi al Contributo Ordinario dello Stato mentre quelle assegnate alle unità organizzative (unità tecniche) con compiti di sviluppo programmi e progetti di ricerca scientifica o di erogazione servizi tecnico scientifici derivano in larga misura da progetti/programmi realizzati a seguito di committenza esterna.

E. Sistemi informativi e informatici di supporto all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con Disposizione Commissariale del 30/01/2014 è stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità relativo al triennio 2014 – 2016 quale allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016 e l'allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati pubblicati nella sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014 -2016 è stato pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente sotto-sezione "Disposizioni Generali - Programma per la trasparenza e l'integrità".

In riferimento al grado di informatizzazione dei flussi dei dati documentali per la relativa pubblicazione si rileva, come anche specificato nella Relazione annuale predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ENEA relativa all'anno 2014, che i dati pubblicati per i quali è stata attuata una informatizzazione sono quelli relativi ai contratti.

Si ritiene che una informatizzazione del flusso di informazioni anche per gli altri dati/informazioni oggetto di pubblicazione, qualora possibile, possa essere posto in essere al termine del processo di revisione organizzativo in atto e dopo aver rivisto l'insieme dei supporti informatici presenti o necessari.

Si rileva e si anticipa che nell'aggiornamento del Piano triennale della Trasparenza intervenuta in data...5 febbraio 2015 sono stata individuate le Unità Responsabili della trasmissione dei dati e i tempi di aggiornamento degli stessi.

Nel 2014 l'Agenzia ha comunque posto in essere un processo di affinamento qualitativo/quantitativo dei dati/informazioni da pubblicare che ha consentito al Referente per la trasparenza il costante aggiornamento e monitoraggio dei dati pubblicati per rispondere in modo sempre più adeguato ai criteri di completezza, aggiornamento e formato di pubblicazione.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Come già specificato nella precedente Relazione il ruolo specifico e unico che riveste l'ENEA nel quadro della ricerca pubblica, comprende insieme alle funzioni di ente di ricerca tecnologica, le funzioni di "Agenzia" a supporto del "sistema Paese" (PA, sistema della produzione e dei servizi, cittadinanza).

Da quanto sopra ne discende che i servizi dell'ENEA rivestono un carattere non standardizzabile in quanto erogati sulla base delle specifiche richieste esterne e formalizzati in contratti con la committenza.

Si evidenzia inoltre che in riferimento ai servizi tecnico scientifici di metrologia delle radiazioni ionizzanti, servizi per i quali all'ENEA è stato assegnato dalla Legge 11 agosto 1991 n. 273 il ruolo di Istituto Metrologico Primario nel settore delle radiazioni ionizzanti, è stata in ogni caso adottata la relativa "Carta dei Servizi" che riporta i servizi forniti che sono strettamente legati alle richieste del committente e non ripetibili.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Come già specificato non è stato ancora attuato nell'Agenzia, per le diverse motivazioni sopra descritte, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance con conseguente impossibilità di procedere ad una valutazione dei risultati emersi dallo stesso.

L'OIV nei contatti con il vertice dell'Agenzia ha sottoposto la necessità di procedere ad una rivisitazione dello stesso e del Documento adottato a Dicembre 2010.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Per ognuno degli ambiti considerati nella Relazione, sono state effettuate attività di verifica attraverso l'esame documentale e attraverso rapporti interlocutori con alcuni responsabili delle Unità ENEA competenti a fornire le informazioni.

Relativamente alla documentazione presente sul sito dell'ENEA nella Sezione "Amministrazione Trasparente" l'OIV, oltre ai monitoraggi previsti dalle Delibere ANAC (ex CiVIT), ha costantemente provveduto ad esaminare le informazioni pubblicate e a fornire eventuali suggerimenti all'Amministrazione.

Anche nel 2014, e in maniera più rilevante nel 2015 attraverso l'imputazione delle risorse finanziarie ed umane agli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano (per le Unità gestionali sono state imputate solo le risorse umane), nonostante l'Agenzia abbia posto in essere rispetto all'anno precedente elementi volti a migliorare il Ciclo della Performance, il permanere della situazione istituzionale dell'Agenzia non permette di procedere ad una ottimizzazione delle risorse impiegate, sia umane che finanziarie, e ad implementare un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

ALLEGATO

- Allegato 1. Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione di trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente;
- Allegato 2. Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativo al ciclo della performance in corso.