



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)

MAGGIO 2018



Organismo indipendente di Valutazione

ENEA



PRESENTAZIONE

La presente relazione - redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) dell'ENEA ai sensi dell'art.14, co. 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 così come novellato dal d.lgs 74/2017 e in coerenza con la delibera ANAC (ex CiVIT) n. 23/2013 - riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dall'Agenzia, relativamente all'anno 2017.

Dopo un lungo periodo di commissariamento, il 2017 è il primo anno nel quale l'Agenzia è stata dotata di un Organo di indirizzo politico-amministrativo (Presidente e Consiglio di Amministrazione) nel pieno dei poteri previsti, che ha potuto avviare una serie di attività indispensabili per il rilancio dell'ENEA, ivi compreso il miglioramento delle attività inerenti la gestione integrata del ciclo della performance.

Peraltro, alcuni interventi legislativi, in particolare il D.Lgs. 218 del 25 novembre 2016 in materia di "Semplificazione delle attività degli enti di ricerca", hanno modificato il contesto normativo di riferimento, richiedendo - tra l'altro - la modifica/integrazione della statuto dell'Agenzia precedentemente deliberato dal CdA, che lo ha definitivamente adottato il 23 febbraio 2017. Sempre in applicazione del citato decreto, è stato necessario rivedere, oltre che lo statuto, anche i regolamenti, la dotazione organica dell'Agenzia e gli strumenti pianificatori, il che ha reso obsoleto gran parte del lavoro di programmazione fatto in precedenza.

In particolare il D.Lgs. 218/2016 ha introdotto l'obbligo di elaborare e adottare il Piano Triennale di Attività (PTA), che deve essere approvato dal Ministero Vigilante. Il PTA dell'ENEA è stato adottato dal CdA l'8 marzo 2017 con Delibera n. 18/2017/CA, ma approvato dal MISE nel mese di giugno, circostanza che inevitabilmente ha comportato anche un ritardo nell'adozione del Piano Integrato della Performance ENEA 2017 -2019 che, dovendo essere coerente con il PTA, si è potuto approvare solo il 18 luglio 2017 con la Delibera n. 64/2017/CA.

Pur se in tale contesto di profondo mutamento della normativa di riferimento, l'Organo di indirizzo politico nel 2017 ha avviato una serie di azioni finalizzate al miglioramento del ciclo della performance, ponendo particolare attenzione al processo di integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria. Nel 2017, infatti, è stato anche adottato il primo "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio".

Il Piano della Performance ENEA 2017-2019 presenta un notevole miglioramento rispetto agli anni precedenti, perché - oltre a riportare gli obiettivi di tutte le Unità organizzative dell'Agenzia - contiene una sostanziale integrazione sia con il ciclo di programmazione economico-finanziaria (Bilancio preventivo, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, ecc.), che con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT).



Inoltre, nel Piano 2017-2019 tutti gli obiettivi strategici e operativi sono stati dotati, oltre che di opportuni indicatori di realizzazione fisica, anche di indicatori di realizzazione economico-finanziaria, che rappresentano un elemento di sostanziale coerenza con quanto riportato nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, e a tutte le Unità organizzative è stato assegnato un obiettivo strategico/operativo "comune", in termini di miglioramento della propria efficacia organizzativa ed efficienza operativa.

Permane tuttavia una carenza nella qualità "descrittiva" degli obiettivi di piano, che li renda più "comprensibili" ai cittadini e agli stakeholders.

In armonia con la delibera n. 49/2016/CA del 28 settembre 2016 "*Misurazione e valutazione della Performance in ENEA- Linee guida per una gestione integrata*", nel 2017 è stata effettuata una prima sperimentazione di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture organizzative di primo livello e individuale, relativamente ai rispettivi Responsabili (dirigenti e non). Tale sperimentazione, effettuata con riferimento ai risultati realizzati nel 2016, ha permesso di ottenere una serie di informazioni e dati utili all'annuale aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), così come previsto dal comma 1 dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.

In coerenza con tale quadro, l'Agenzia ha avviato il processo di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in modo da superare le criticità riscontrate nella precedente sperimentazione e anche per tenere conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 di modifica del D.lgs. 150/2009 e delle indicazioni fornite dal dipartimento della Funzione pubblica con l'emanazione delle "*Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Ministeri*", che - seppur redatte specificatamente per i Ministeri - forniscono indicazioni di carattere generale utili anche per l'ENEA. In merito si fa altresì presente che, come previsto dal nuovo CCNL del comparto istruzione e ricerca, in tema di differenziazione dei premi individuali, la quota massima di personale valutato, cui attribuire una maggiorazione del premio individuale, oltre alla percentuale di detta maggiorazione, dovranno essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

L'Amministrazione, con la Disposizione n. 180/2017/PRES del 13 luglio 2017, in conformità al DPR 105/2016 e al DM 2 dicembre 2016, ha avviato il processo di costituzione del nuovo OIV per la sostituzione del precedente, che era stato prorogato con la Disposizione 185/2016/PRES del 27 ottobre 2016 in attesa dell'emanazione del previsto decreto ministeriale. Tale processo si è concluso con la Delibera n. 12/2017/PRES del 6 dicembre 2017 di nomina del nuovo OIV, il cui Presidente si è dimesso il 23 aprile 2018.

Per quanto di competenza, oltre alla continua azione di stimolo e accompagnamento nel miglioramento continuo del Ciclo della Performance, l'OIV ha effettuato verifiche periodiche sulla completezza, aggiornamento e apertura del



formato dei dati pubblicati, sollecitando l'Agenzia a un continuo miglioramento e sistematizzazione delle procedure di raccolta dei dati da pubblicare, al fine di assicurarne la massima completezza, l'apertura e la fruibilità per i cittadini e gli stakeholders.

Come previsto dal comma 3 dell'art. 17 del D.Lgs. 218/2016, il 23 ottobre 2017, il Ministero Vigilante ha trasmesso all'Agenzia l'atto di indirizzo adottato il 14 settembre 2017, con il quale venivano recepite le linee guida emanate dall'ANVUR in materia di valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi e individuali. Tale atto di indirizzo del MISE ha comportato per l'ENEA la revisione del PTA 2018-2020 già adottato, dovendo classificare le attività previste dal Piano nelle tre tipologie indicate dall'ANVUR (Ricerca Istituzionale, Ricerca scientifica e terza Missione). Tale revisione è stata adottata con la delibera n. 101/2017/CA del 19 dicembre 2017. Il recepimento del citato atto di indirizzo ha comportato anche la revisione e conseguente riclassificazione, secondo le tre tipologie, degli obiettivi del Piano della Performance 2018-2020 adottato il 9 marzo 2018 con la Delibera 24/2018/CA, piano che è ancora in fase di integrazione con gli obiettivi operativi.

In conclusione, nel corso del 2017 si è registrata una notevole attenzione da parte degli Organi di vertice alle problematiche connesse al ciclo della performance e concreta volontà di miglioramento sia dei processi che lo sottendono sia del Piano della performance in termini quantitativi e di integrazione con il ciclo di programmazione economico finanziaria e con il PTPCT.

In questa sede, si ritiene utile segnalare alcune criticità sulle quali è ancora opportuno lavorare ai fini dell'ulteriore miglioramento complessivo della gestione integrata del ciclo della performance:

- modalità di descrizione degli obiettivi (strategici e operativi), in particolare per quanto concerne la "concretezza" degli elementi descrittivi relativi a target e indicatori. Sul punto, si suggerisce di programmare specifiche iniziative di formazione rivolte ai Responsabili delle Unità Organizzative;
- aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo quanto prescritto dal nuovo dettato normativo e secondo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, e miglioramento del processo sperimentale di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle strutture organizzative di primo livello con progressiva estensione a quelle di livello inferiore;
- miglioramento del collegamento tra obiettivi (strategici e operativi) del Piano della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (collegamento che dovrebbe essere agevolato dall'utilizzo del sistema informatico a supporto del ciclo della performance che potrebbe scambiare informazioni anche con il nuovo sistema informatico amministrativo-contabile). Sul punto, si suggerisce di "velocizzare" la messa a punto del sistema informatico di supporto al ciclo della performance e la sua integrazione con gli altri strumenti di gestione presenti nell'Agenzia;



- miglioramento dell'articolazione delle attività secondo gli ambiti indicati nelle "Linee guida per la valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca" emanate dall'ANVUR;
- miglioramento delle azioni di monitoraggio e controllo, ex ante ed ex post, dell'andamento delle attività, pur dando atto di un significativo miglioramento rispetto all'anno precedente;
- più puntuale rispetto delle scadenze di legge, in particolare quella imminente del 30 giugno p.v., per l'adozione, da parte dell'Agenzia, della Relazione sulla performance che, secondo la nuova normativa vigente, dovrebbe essere validata dall'OIV entro la medesima data.

OIV ENEA

Stefania Giuffrida

Giuseppe Oliva



INDICE

PRESENTAZIONE	2
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	7
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	7
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	10
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	11
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.....	11
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	11
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	12
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	13
ALLEGATI	13



FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. *Performance Organizzativa*

Come già accennato nella presentazione, solo nel 2017 l'Agenzia ENEA ha potuto concretamente avviare un profondo processo di miglioramento delle proprie capacità operative e di indirizzo strategico, disponendo finalmente di un Organo di indirizzo politico-amministrativo nel pieno dei poteri.

Il D. Lgs. 218/2016 del 25 novembre 2016 di "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca*" ha imposto la necessità di adeguare al nuovo quadro normativo lo Statuto dell'ENEA, il Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità e il Regolamento del personale. Inoltre, è stato assolto ad un nuovo adempimento, con la redazione del Piano Triennale delle Attività (di seguito PTA), approvato dall'Agenzia l'8 marzo 2017 con Delibera 18/2017/CA e il cui iter di adozione (approvazione da parte del Ministero vigilante – MISE) si è concluso nel mese di giugno 2017.

A seguito del mutato contesto normativo e delle politiche del Governo nelle materie di competenza e in coerenza con la propria missione istituzionale, l'Agenzia ha avviato un processo di rivisitazione del proprio "posizionamento" nel panorama della ricerca e innovazione nazionale e internazionale il cui primo risultato è stato proprio il "Piano Triennale di Attività 2017-2019 che descrive le aree strategiche di intervento e le macro-finalità delle azioni dell'ENEA.

In coerenza con tale piano, l'ENEA ha aggiornato il Piano della performance 2017-2019 precedentemente predisposto, individuando le seguenti Aree Strategiche di intervento:

- Industria intelligente e sostenibile, energia e ambiente;
- Salute alimentazione, qualità della vita;
- Agenda digitale, smart communities, sistemi di mobilità intelligente;
- Turismo, patrimonio culturale e industria della creatività;
- Comunicazione e public awareness;
- Interesse istituzionale ed efficienza dell'Amministrazione.

Il Piano della performance 2017-2019 adottato dall'ENEA il 18 luglio 2017 e ulteriormente aggiornato nella parte relativa agli obiettivi operativi (delibera n. 84/2017/CA del 20 settembre 2017), oltre a essere integrato con il ciclo di programmazione economico finanziario, in particolare con il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con il quale condivide gli indicatori di realizzazione finanziaria, è rappresentativo delle attività svolte da tutte le unità organizzative di primo e secondo livello dell'ENEA.

L'elaborazione del Piano della Performance ha coinvolto:

- l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, che ha definito piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;



- i Direttori delle Unità di primo livello della struttura, nella loro duplice veste di “proponenti” gli specifici obiettivi e, una volta approvato il Piano, di responsabili del loro conseguimento.

Al riguardo, si segnala che il processo di efficientamento della struttura organizzativa dell’Agenzia, che è proseguito anche nel 2017 con la nomina del nuovo Direttore del Personale e l’istituzione del Dipartimento per l’efficienza Energetica (DUEE) e la nomina del relativo Direttore, ha realizzato un sostanziale miglioramento nella individuazione delle responsabilità di conseguimento dei risultati attesi, fermo restando che appare necessario avviare specifiche azioni, anche di natura procedurale, tese a migliorare ulteriormente i processi di assegnazione e rendicontazione delle risorse mobilitate (umane, finanziarie e strumentali). In particolare, accanto a un’azione di revisione degli elementi significativi del Piano (obiettivi, target e indicatori), è opportuno implementare una specifica modalità/procedura per il monitoraggio delle attività poste in essere per il raggiungimento dei diversi obiettivi, anche al fine di individuare e attuare in tempo reale le eventuali necessarie azioni correttive, ovvero di modificare l’obiettivo prefissato.

In coerenza con i criteri e i principi per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale definiti dal Consiglio di Amministrazione dell’ENEA con la delibera 49/2016/CA DEL 28 settembre 2016, “*Misurazione e valutazione della performance in ENEA – linee guida per una gestione integrata*” e in riferimento all’anno 2016, è stata effettuata una prima applicazione sperimentale di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’Enea nel suo complesso e individuale dei Responsabili delle Strutture Organizzative di primo livello. Visto che in relazione ai profondi cambiamenti organizzativi verificatisi nel corso del 2016 il Piano della performance 2016-2018 non era più aderente con la struttura organizzativa, l’OIV, in accordo con l’Amministrazione, per questa prima sperimentazione, ha ritenuto utile avvalersi di una relazione di autoverifica redatta, secondo un format predefinito, dai Responsabili delle strutture organizzative di primo livello e di informazioni aggiuntive estratte dai documenti ufficiali dell’Agenzia (bilancio consuntivo, Relazione sulla gestione, attività e risultati ENEA, ecc.).

I risultati di questa prima sperimentazione di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, limitatamente ai Responsabili di Unità organizzative di I livello, sono riportate nella disposizione 196/2017/PRES del 25 luglio 2017.

Sulla base dell’esperienza e delle criticità emerse in questa prima sperimentazione, l’ENEA ha avviato un processo di revisione del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP), anche per tener in debito conto:

1. delle novità introdotte dal D.Lgs 74/2017 di modifica del D.Lgs. 150/2009;
2. delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) con l’emanazione delle “*Linee guida per la Misurazione e Valutazione della Performance - Ministeri*” che, se pur specifici per i Ministeri, forniscono criteri e metodologie di uso comune;



3. delle eventuali indicazioni che dovessero venire dall'ANVUR;
4. del nuovo CCNL del comparto istruzione e ricerca, che prevede il confronto con i sindacati, per quanto attiene i criteri generali dei sistemi di valutazione, e della contrattazione integrativa, per i criteri per l'attribuzione dei premi.

Quanto all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, peraltro in continua evoluzione, si dà atto che l'ENEA, grazie anche all'azione propositiva del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e allo stimolo continuo dell'OIV, ha riservato particolare attenzione a tali temi e ha assolto con tempestività agli obblighi previsti dalla normativa vigente, pubblicando, in alcuni casi, anche informazioni aggiuntive.

B. Performance individuale

Con il citato documento "Misurazione e valutazione della performance in Enea – linee guida per una gestione integrata" (approvato con delibera 49/CdA del 28 settembre 2016), l'ENEA ha delineato un processo di misurazione e successiva valutazione della performance che pone l'enfasi sulla "dimensione organizzativa".

In sintesi, da un lato, si assume che il livello di performance dell'Agenzia non sia altro che l'integrazione di quello raggiunto dalle singole Unità organizzative nel conseguimento degli obiettivi pianificati e assegnati e, dall'altro, che la performance individuale dei titolari di Unità organizzative di I livello è direttamente collegata ai risultati conseguiti dalla struttura di competenza (*performance organizzativa*), integrata con l'osservazione delle competenze organizzative realmente espresse nell'esercizio delle proprie funzioni, atteso che il "compito primario" di un Dirigente/responsabile di struttura organizzativa di primo livello è quello di "guidare, coordinare, pianificare e controllare le diverse fasi delle attività di competenza al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati".

L'attuale orientamento dell'ENEA, in riferimento all'aggiornamento del Sistema di valutazione, è quello di prevedere, in primo luogo, la misurazione e la valutazione della performance realizzata dalle singole Unità organizzative. Quanto alla performance individuale, avendo l'Agenzia per il momento rinunciato alla assegnazione formale di obiettivi a ognuno dei propri dipendenti un primo aggiornamento del sistema presumibilmente prevedrà che:

- i titolari di posizioni di responsabilità con compiti di guida, coordinamento e controllo di Unità organizzative, ai vari livelli, abbiano obiettivi individuali coincidenti con gli obiettivi pianificati e assegnati all'Unità organizzativa direttamente gestita;
- tutti gli altri dipendenti, di qualunque livello o profilo, non titolari di incarichi di responsabilità di unità organizzativa, siano valutati dal diretto superiore, per l'apporto effettivamente fornito al conseguimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza.



Relativamente a quest'ultimo aspetto, l'ENEA dovrà procedere alla definizione di una specifica metodologia e procedura che consenta di assicurare la massima oggettività possibile dei giudizi di merito, unitamente a un elevato grado di trasparenza dei momenti decisionali correlati.

Si segnala, inoltre, che nelle more del perfezionamento del passaggio all'area dirigenziale VII del comparto Ricerca delle figure dirigenziali ENEA, la valutazione della performance individuale al momento non ha impatti economici.

Nelle more della definizione del contratto integrativo per l'eventuale erogazione dei premi di produttività, si invita l'ENEA a prevedere, sia pur con criteri snelli e semplificati, principi di selettività e di differenziazione di giudizi.

L'OIV, inoltre, prende atto che i fondi per le primarietà 2016 e 2017 e 2018 del personale deve essere ancora costituito, per poi essere successivamente certificato da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e contrattato con le OO.SS.

Si segnala che prosegue la sperimentazione della misurazione della performance organizzativa delle strutture organizzative di I livello e individuale dei Dirigenti.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Come segnalato anche per gli anni precedenti, è necessario che l'Agenzia continui la propria azione tendente a:

- promuovere una vera "cultura della performance", anche attraverso opportuni interventi formativi sui Responsabili di Unità organizzative (dirigenti e non), anche al fine di migliorare i processi di assegnazione e definizione di obiettivi, indicatori e target alle Unità;
- valorizzare e sviluppare le risorse umane che costituiscono il patrimonio fondamentale dell'Agenzia e l'elemento di successo delle moderne organizzazioni;
- migliorare il livello di definizione delle responsabilità reciproche all'interno della struttura (chi fa che cosa), al fine di migliorare l'efficienza dei processi interni;
- ottimizzare alcune procedure per ottenere una riduzione dei tempi di redazione di documenti istituzionali dovuti *ex lege* (es. Piano e Relazione sulla performance).

Di conseguenza, appare opportuno, anche alla luce del completamento del processo di efficientamento della struttura organizzativa ENEA:

- migliorare il livello di integrazione tra Piano della Performance e ciclo di bilancio, precisando quanto più possibile gli effettivi livelli di autonomia discrezionale accordata ai Responsabili delle Unità organizzative, specialmente in materia di gestione delle risorse;
- procedere a una dettagliata analisi dei processi, dei flussi decisionali e operativi finalizzata al miglioramento dell'efficienza interna e come supporto



alle attività del RPCT, anche attraverso l'eventuale aggiornamento della "Carta dei Servizi interni".

Da ultimo, si ribadisce la necessità di rafforzare le capacità operative della Struttura Tecnica di supporto dell'OIV, dotandola di ulteriori risorse umane e competenze, come indicato nell'allegato 1 sezione C.

D. Infrastruttura di supporto

A fronte delle criticità evidenziate dall'OIV nelle precedenti relazioni, l'Agenzia è intervenuta sulle funzionalità del sistema informatico a supporto del ciclo della performance, procedendo all'acquisizione di uno specifico software dedicato che dovrebbe consentire, tra l'altro, il flusso automatico delle informazioni di interesse dai diversi sistemi oggi esistenti a quello di gestione del ciclo della Performance, con evidente alleggerimento delle attività connesse alla gestione di tale ciclo.

Per quanto di conoscenza, il sistema è in via di sperimentazione da oltre un anno, ragione per cui l'OIV sollecita l'Agenzia ad una più tempestiva messa in esercizio, almeno per la gestione del ciclo della performance delle Unità di primo livello.

L'Agenzia non dispone di un sistema informatico a supporto del controllo di gestione/strategico che viene esercitato attraverso l'uso di molteplici sistemi quali: il sistema di contabilità(EUSIS), il sistema wPlan di controllo dei contratti attivi, il sistema di fatturazione delle attività, i sistemi di rendicontazione dei progetti europei, nazionali ed internazionali, sistemi di controllo degli atti amministrativi.

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

Fermo restando quanto già indicato nel precedente paragrafo A circa il nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2018–2020, l'Agenzia ha proseguito nel processo di miglioramento continuo del flusso delle informazioni da pubblicare, anche attraverso l'affinamento quali/quantitativo di dati/informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione, consentendo, tra l'altro, il costante aggiornamento e monitoraggio dei dati per rispondere in modo sempre più adeguato ai criteri di completezza, aggiornamento e formato di pubblicazione.

Alcuni limitati aspetti di criticità, in particolare circa il formato di pubblicazione, saranno presumibilmente sanati nel corso del 2018.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

In coerenza con il mandato istituzionale, l'ENEA ha elaborato il proprio "Piano triennale di attività 2018-2020" su due filoni principali: quello di soggetto con funzioni



di ente di ricerca e innovazione tecnologica; e quello di “Agenzia” a supporto del “sistema Paese” (PA, sistema della produzione e dei servizi, cittadinanza).

Per quanto concerne la ricerca e l'innovazione tecnologica, l'ENEA svolge la maggior parte delle proprie attività sulla base di specifiche commesse finanziate da soggetti esterni (Comunità Europea, Organismi nazionali, ecc.), anche per far fronte alla continua diminuzione del finanziamento diretto dello Stato, che oggi copre meno del 50% del bilancio complessivo dell'Agenzia.

Per quanto riguarda le attività a supporto del “sistema Paese”, invece, le relative azioni - pur sempre caratterizzate da un elevato tasso tecnologico - non hanno un carattere standardizzabile, in quanto tali “servizi ENEA” sono erogati sulla base delle specifiche richieste esterne e formalizzati in contratti con la committenza. Tuttavia, per i servizi tecnico-scientifici di metrologia delle radiazioni ionizzanti (la Legge 11 agosto 1991 n. 273 assegna all'ENEA il ruolo di Istituto Metrologico Primario) è stata in ogni caso adottata una specifica “Carta dei Servizi” che riporta la qualità dei servizi forniti, precisandone le caratteristiche.

La situazione prima delineata (sostanziale non standardizzazione dei servizi resi) non permette la definizione di “*standard di qualità*” in senso proprio, anche se l'ENEA ha prodotto documenti per la tariffazione dei propri servizi e acquisisce dati sul livello di soddisfazione della committenza esterna, progredendo nell'opera di miglioramento di questi aspetti.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Come detto in precedenza, l'Agenzia nel 2017, con riferimento ai risultati del 2016, in coerenza con i criteri della delibera 49/2016/CA “*Misurazione e Valutazione della Performance in ENEA – Linee guida per una gestione integrata*” ha effettuato una prima sperimentazione di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ENEA nel suo complesso, delle strutture organizzative di primo livello e individuale dei relativi Responsabili (dirigenti e non) i cui risultati sono riportati nella disposizione 196/2017/PRES del 25 luglio 2017 che però non ha generato alcun effetto di carattere economico.

In merito si registra l'impegno dell'Agenzia, per il 2018 all'aggiornamento e adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anche sulla base del nuovo CCNL e delle criticità emerse nella sperimentazione effettuata nel 2017, al fine di:

- procedere alla messa a punto di una specifica metodologia operativa per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (attori del processo, fasi di misurazione e valutazione, modulistica);
- definire e implementare una procedura per la misurazione/valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa, prioritariamente per i dirigenti;
- definire e implementare una procedura per la misurazione/valutazione della performance individuale dei dipendenti, tesa alla valutazione del contributo dato



dai singoli al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa nella quale operano.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Ai fini della redazione della presente relazione, l'OIV ha svolto una serie di verifiche attraverso l'esame della documentazione ufficiale esistente e interlocuzioni con i vertici amministrativi dell'Agenzia e alcuni dei responsabili delle Unità ENEA competenti a fornire le informazioni di interesse, anche al fine di impostare le attività di monitoraggio e controllo su basi conoscitive adeguate, tenuto conto della recente nomina dell'attuale composizione dell'OIV.

In relazione alla documentazione presente sul sito dell'ENEA nella Sezione "Amministrazione Trasparente" l'OIV, oltre ai monitoraggi previsti dalle Delibere ANAC, ha costantemente provveduto a verificare la completezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e a fornire suggerimenti all'Amministrazione in coerenza con le numerose indicazioni fornite dall'ANAC nel corso del 2017 e 2018 (Delibere, Determinazioni e Orientamenti).

In data 12 aprile 2018, l'OIV ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2017. Il documento, pubblicato sul sito dell'Agenzia e al quale si rimanda per gli approfondimenti, tiene conto della Relazione 2017 del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, con il quale questo OIV, ha svolto incontri di confronto propedeutici alla redazione di detta attestazione.

Infine, nel quadro della già consolidata e fattiva collaborazione tra OIV ed ENEA, in data 8 febbraio 2018, il Presidente ENEA ha trasmesso a tutte le unità organizzative la circolare n. 8, con la quale i responsabili sono stati invitati a trasmettere tempestivamente in copia al suddetto Organismo, al fine di facilitarne i compiti di monitoraggio previsti dalla legge, gli atti e i documenti di rilevanza interna ed esterna nonché i documenti redatti dalle Unità dell'Agenzia inerenti le materie di interesse.

ALLEGATO

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