

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 2019

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	9
4.4.	VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA	9
4.5.	VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI	9
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 RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE.....	10
4.8.	ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTI NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO	10
4.9.	CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP.....	11
4.10.	SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.).....	12
4.11.	CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE.....	12
4.12.	PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.	12
5.	CONCLUSIONI	13



1. FINALITÀ

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità di svolgimento della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2019 da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

Secondo quanto disposto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale la Relazione annuale sulla performance. La Relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e poi validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14 del medesimo Decreto. La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

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, che sostituiscono le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

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, a pagina 15 delle Linee Guida, viene precisato che la validazione è 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 con la Delibera n. 8/2020/PRES del 17 luglio 2020 ha adottato la Relazione sulla performance per l'anno 2019 e trasmessa all'OIV con nota Prot. ENEA/2020/37393/PRES del 21 luglio 2020. Inoltre ha provveduto alla valutazione individuale dei Dirigenti e dei Titolari di incarichi dirigenziali;
- i **Vice Direttori Generali** che hanno supervisionato la predisposizione della Relazione sulla performance e verificato i contenuti;
- l'**Unità STAV**, che, in collaborazione con la **rete dei referenti** delle Unità di I livello, ha provveduto alla misura degli obiettivi, 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. Ha, inoltre, redatto la Relazione sulla performance e, dopo le verifiche dei Vice Direttori Generali, ha supportato il Presidente nell'attività di sua competenza.

- i **Dirigenti e Responsabili di unità organizzative di I livello**, che, con il supporto dei **referenti** per la performance e 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. Hanno fornito tutti i dati aggiuntivi richiesti dall'OIV, per il tramite dell'STP, per le verifiche ritenute utili dall'OIV 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- bis della Legge n.190/2012;
- l'**OIV**, che ha analizzato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Inoltre ha effettuato la valutazione della performance organizzativa dell'ente nel suo complesso (attraverso la valutazione della performance organizzativa delle Unità organizzativa di I livello) e fornito al Presidente elementi utili per la valutazione individuale dei Dirigenti e titolari di incarichi dirigenziali;
- la **Struttura Tecnica Permanente**, che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi), inoltre ha eseguito le attività istruttorie 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 del Dipartimento della Funzione Pubblica 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 2019-2021 e della Relazione sulla performance 2019.
<i>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;</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza delle informazioni riportate al paragrafo 3.2 della Relazione sulla performance 2019, nell'allegato 1 (Relazioni di consuntivazione), nell'allegato 2 (Misurazione

		obiettivi specifici) con l'attività di valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV con il supporto dell'STP e sintetizzata nel documento <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> .
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della performance 2019-2021 e la Relazione sulla Performance 2019.
<i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza;</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza sia nel Piano che nella Relazione sulla performance e relativa corrispondenza.
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Analisi a campione dei dati riportati nella relazione	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 2019 approvato con Delibera n. 29/2020/CA del 26 maggio 2020.
<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>	Verifica diretta degli elementi reali	Richiesta della fonte e delle evidenze per tutti gli obiettivi specifici con peso più alto e verifica dei risultati riportati nelle schede di consuntivo.
<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>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della relativa motivazione.

<i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</i>	Non applicabile ¹	Non applicabile.
<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	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità.
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, ecc.)</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità.
<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 2, 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 2019.

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 collocato presso la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV.

Sono tra l'altro reperibili nel predetto archivio:

¹ Il Piano della performance 2019-2020 e, di conseguenza, anche la Relazione sulla performance 2019) 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.



- le schede di consuntivo degli obiettivi;
- le Relazioni di consuntivo trasmesse dal Presidente
- le schede Excel utilizzate dall'OIV per fornire elementi utili alla valutazione degli obiettivi specifici delle Unità organizzative di I livello e per la valutazione della performance organizzativa delle Unità di I livello e dell'Agenzia nel suo complesso;
- le informazioni fornite dalle Unità di I livello richieste dall'OIV con nota Prot. n. ENEA/2020/29975/UV-ER-STP relative alle fonti ed evidenze degli indicatori dell'Obiettivo specifico con peso più alto;
- la documentazione relativa alla verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla performance;
- la delibera di adozione della Relazione sulla Performance 2019 e relativi allegati;
- la nota di trasmissione del Presidente all'OIV della Relazione sulla performance 2019;
- 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 2019-2021 ENEA approvato con Delibera 79/2019/CA- 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 2019 approvato con Delibera 29/202/CA del 26 maggio 2020 e relativi allegati;
- c) Piano della performance 2019-2021, adottato con Delibera n. 17/2019/CA del 20 marzo 2019;
- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con Delibera 16/2019/CA del 13 marzo 2019;
- e) Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità 2019-2021 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 2019.

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 ha richiesto un miglioramento nelle schede di consuntivo, richiesta prevista nell'aggiornamento dell'SMVP adottato con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 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.

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 attraverso un indice sintetico e ulteriori valutazioni di tipo qualitativo, tenendo in considerazione anche altri documenti quali il bilancio consuntivo 2019, il PTPCT 2019 – 2020.

L'indice sintetico è ottenuto come media ponderata del grado di realizzazione dei target degli indicatori associati agli obiettivi specifici relativi al contesto nel quale le unità hanno operato e tenendo conto anche delle cause esogene. Vi è quindi una piena coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione e la valutazione effettuata dall'OIV. Sono presenti informazioni (allegato 4) 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 1 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 rendicontazione degli obiettivi specifici è riportata nell'allegato 2, quella degli obiettivi annuali è riportata nell'Allegato 3 della Relazione. Nell'Allegato 4 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

La declinazione della trasparenza e integrità ha compiuto un importante passo avanti attraverso l'introduzione nel Piano della performance 2019-2021 di un obiettivo comune a tutte le Unità organizzative di I livello denominato "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" che nella Relazione sulla performance è stato puntualmente rendicontato da tutte le Unità.

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 ha ritenuto di chiedere, per i target associati all’obiettivo con speso specifico maggiore, un supplemento informativo che consentisse di comprendere le modalità di calcolo degli indicatori e quindi garantisse maggiori evidenze rispetto al raggiungimento dei target dichiarati.

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 allegata alla Relazione, chiedendo ulteriori evidenze. 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, ancorché risulta mancante l’indicazione della fonte.

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

Nell’allegato 2 - Misurazione degli obiettivi specifici e nell’allegato 3 Misurazione degli obiettivi annuali della Relazione sulla performance 2019 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 una motivazione.

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

Il Piano della performance 2019-2021 (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2019) hanno optato per un approccio “non selettivo”. Non essendoci dunque “obiettivi non inseriti nel piano”, il criterio in esame non è applicabile.

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 che danno una visione a 360 gradi delle attività realmente svolte dalle singole Unità e di conseguenza dall’ENEA nel suo complesso).

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

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alla Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella seguente Tabella.

Tabella – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 15072009)

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
I principali risultati raggiunti	<ul style="list-style-type: none"> Pur non essendo presente una sezione specifica nella Relazione sulla performance con tale denominazione. Sono riportate le informazioni richieste. 	Sostanzialmente Conforme
Analisi del contesto e delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Conforme
Obiettivi annuali	<ul style="list-style-type: none"> È presente un allegato della Relazione sulla performance con tale denominazione nel quale sono riportati tutte le informazioni richieste. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. 	Conforme
Obiettivi specifici (triennali)	<ul style="list-style-type: none"> È presente un allegato della Relazione sulla performance con tale denominazione. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. 	Conforme
Performance organizzativa complessiva	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con le informazioni richieste. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle 	Conforme

	Linee Guida.	
Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con le informazioni richieste. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. 	Conforme
Il processo di misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> È presente un paragrafo della Relazione sulla performance con tali informazioni. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. 	Conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito positivo.

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

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 36 pagine, che appare appropriata in considerazione degli scopi del documento.

Per non appesantire il documento sono stati inseriti 3 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

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito positivo. Le osservazioni e raccomandazioni presentate dall'OIV in sede di valutazione dei risultati di performance organizzativa hanno riguardato alcune modalità di rendicontazione, monitoraggio, nonché aspetti procedurali e sono già stati recepiti nell'ultima modifica al SMVP, dovendo naturalmente attendere il prossimo ciclo per l'effettiva implementazione.