



Organismo Indipendente di Valutazione

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

**Delibera CiVIT 23/2013 ai sensi dell'art. 14,
comma 4, lettera a) del Dlgs. N. 150/2009**

8 Maggio 2014



INDICE

1	PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	3
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
2.1.1	<i>Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target.....</i>	4
2.1.2	<i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....</i>	5
2.1.3	<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	5
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
2.2.1	<i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i>	6
2.2.2	<i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	6
2.2.3	<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	6
3	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO ED I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	6
3.1	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO	6
3.2	INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO.....	7
4	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	7
5	DEFINIZIONE E GESTIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI TECNICO SCIENTIFICI	7
6	COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i>	8
7	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	8
8	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	8
9	ALLEGATO.....	9



1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La relazione che segue, relativa all'anno 2013, è stata redatta, ai sensi dell'art.14, co. 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 e della delibera CiVIT n. 23/2013 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.

Il 2013 è stato caratterizzato dall'avvicendamento dell'OIV per scadenza di quello in carica. Il nuovo Organismo è stato nominato, con Disposizione Commissariale, in data 28 ottobre 2013.

Le azioni realizzate hanno registrato una continuità nello svolgimento delle attività tra i due OIV attraverso azioni di stimolo, e fornendo supporto nella redazione del Piano della Performance 2014 – 2016-

Per quanto riguarda la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo l'OIV in carica ha avviato, anche con il coinvolgimento del CUG e l'Unità centrale del Personale, l'iter per procedere alla somministrazione di un ulteriore questionario nel 2014, con l'obiettivo di avere maggiori riscontri, anche a seguito delle azioni poste in essere dall'Agenzia e suggerite dall'analisi della precedente indagine.

Da una valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi ENEA con i requisiti metodologici previsti dalla delibera CiVIT n. 89/2010 e successive, si conferma quanto indicato nelle precedenti relazioni che il sistema di scelta di obiettivi, indicatori e target ha risposto, parzialmente ai requisiti stabiliti dalla delibera Civit. Per quanto riguarda gli obiettivi, gli stessi sono specifici rispetto alle aree strategiche individuate anche se, ancora nel 2013, il Sistema, come è noto, non è stato esteso a tutte le Unità Tecniche dell'Agenzia ma coinvolge principalmente le Unità amministrativo gestionali.

Per quanto riguarda gli indicatori ed i target, principalmente relativi all'efficienza gestionale, sarà necessario migliorare l'aderenza a quanto previsto nella delibera Civit 89/2010.

Per quanto riguarda il Sistema della trasparenza, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", l'Agenzia ha implementato, nell'ambito del sito web istituzionale, la sezione "Amministrazione Trasparente" sezione che sostituisce la precedente, denominata "Trasparenza, Valutazione e merito", realizzata nel 2011 seguendo le indicazioni del Decreto Legislativo 150/2009 del 27 ottobre 2009 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni").

In considerazione dell'intervenuta disciplina del d. lgs 33/2013 e della Delibera CiVIT 50/2013, 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

Sulla base delle indicazioni metodologiche della CiVIT l'OIV ha periodicamente effettuato verifiche delle informazioni/dati pubblicati tenendo conto dei criteri di completezza, aggiornamento e formato di pubblicazione. L'Agenzia sta procedendo ad una fase di affinamento dei dati e delle informazioni previste per rispondere sempre di più a quelli che sono requisiti di esattezza e accuratezza delle informazioni recependo anche i suggerimenti dell'OIV.

Per quanto riguarda le criticità precedentemente rilevate dall'OIV sul sistema informatico in funzione, che risultava non del tutto adeguato, pur essendone state perfezionate alcune parti ed aggiunte alcune funzionalità relativamente alle Risorse Umane, si ritiene necessario migliorare ulteriormente l'integrazione con gli altri sistemi dell'Agenzia al fine di premettere una più efficace e semplice gestione del ciclo della performance.

OIV ENEA

Sergio Gargiulo

Amelia Montone

Tamara Telesca



2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ENEA, descrive le attività dell'Agenzia, in applicazione del D.lgs 27 ottobre 2009 n. 150, in tema di misurazione e valutazione della performance, tenuto conto anche della delibera CiVIT n. 104/2010 attuativa dell'art. 7 del citato decreto, delle ulteriori delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della performance, di Piani della performance, di Standard di qualità, di Relazioni sulla performance e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di Obiettivi, Indicatori e Target

Come già indicato nei precedenti documenti riferiti all'Agenzia, la legge n. 99/09 ha soppresso l'Ente ENEA ed istituito l'Agenzia ENEA, rinviando la ridefinizione della nuova missione ad uno specifico decreto che definirà l'assetto e gli organi di governo dell'Agenzia stessa.

In tale fase transitoria, tenendo conto delle specifiche risorse e competenze dell'Agenzia nell'ambito delle funzioni Obiettivo assegnate dalla legge "Ricerca e innovazione tecnologica e "Prestazioni di servizi avanzati", è stato delineato il Piano 2013 -2015.

Anche per il 2013 l'analisi si è limitata alle Unità organizzative con compiti gestionali ed a un limitato numero di Unità tecniche.

Relativamente alla definizione degli obiettivi, per il 2013 e in riferimento ai requisiti richiesti e stabiliti dall'articolo 5 del D. Lgs. 150/2009 si ritiene che:

- la rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, potrà essere compiutamente raggiunta e misurata solo a seguito della puntuale definizione della mission dell'ENEA;
- nella maggior parte dei casi gli obiettivi indicati nel Piano relativo al 2013, anche se riferiti ad obiettivi gestionali, si possono considerare caratterizzati da una loro specificità e misurabilità in termini da ritenersi concreti e chiari. In altri casi si riscontra una mancata definizione della descrizione del target, della tipologia degli indicatori e di altri elementi richiesti dalla normativa;
- i servizi tecnico scientifici dell'Agenzia non rivestono in generale un carattere ripetitivo ma sono prestati in base a specifiche leggi ed adeguati alle esigenze di chi li richiede. Nel Piano 2013 – 2015 al fine di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati è stato previsto un pertinente obiettivo strategico;
- relativamente alla riferibilità ad un arco di tempo determinato gli obiettivi sono specifici rispetto alle aree strategiche individuate; gli indicatori caratterizzano prevalentemente l'efficienza gestionale, e/o misurano prodotti realizzati. L'arco di tempo è normalmente determinato;
- in riferimento alla commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe si fa presente che non è quasi mai disponibile uno *standard* definito a livello nazionale e tanto meno internazionale, nonché proveniente da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- la confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione è possibile solo con riferimento a dati storici;
- permane una criticità nel rapporto obiettivi/risorse, dovuta non solo a motivi di disallineamento temporale tra Piano della *performance* ed il ciclo di programmazione finanziaria ma anche alla mancanza di un integrato sistema di comunicazione delle informazioni finanziarie con quelle del Piano della Performance.



Per quanto riguarda gli indicatori individuati si ritiene che rispondono solo in parte ai requisiti richiesti dalla normativa e i dati relativi non derivano da sistemi di alimentazione automatica.

E' necessario che, nella fase di "descrizione" dell'obiettivo operativo da perseguire e di individuazione del relativo indicatore, venga ancora posta maggiore enfasi, per gli indicatori, sugli elementi indicati nella delibera CiVIT 89/2010:

- individuazione dell'indicatore ed eventuali legami con altri indicatori
- indicazione delle tipologie degli indicatori con esplicitazione delle modalità di calcolo se quantitativi e delle unità di misura e scale per i qualitativi
- modalità di misurazione dell'indicatore e relativa frequenza di monitoraggio,
- sistemi di alimentazione automatica degli indicatori,
- peso relativo di diversi indicatori di uno stesso obiettivo operativo.

In sintesi per gli indicatori si ritiene necessaria una rivisitazione delle schede anagrafiche degli stessi per una maggiore comprensibilità, chiarezza ed affidabilità dell'indicatore.

I *target* individuati, non sempre appaiono realmente sfidanti, quantificabili e misurabili e in alcuni casi sono mancanti.

Per quanto attiene al grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa lo stesso sta lentamente ma costantemente aumentando, sebbene per il momento tale processo risulti limitato ai ruoli di Responsabili di Unità e non applicato alla restante parte del personale

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Non è stato ancora avviato un adeguato processo di monitoraggio dell'andamento delle attività. Di conseguenza, mentre è possibile la verifica del conseguimento dell'obiettivo pianificato, risulta particolarmente critica e non proceduralizzata la puntuale valutazione della *performance* organizzativa.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Anche per il 2013 l'albero della *performance* è articolato in aree strategiche declinate in uno o più obiettivi strategici per i quali l'organizzazione è responsabile, programmati su base triennale.

Nella rappresentazione grafica dell'albero della *performance* le aree strategiche sono state 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.

Sono stati evidenziati obiettivi strategici, oltre che di carattere gestionale, anche riconducibili al "Trasferimento Tecnologico" e di valorizzazione della proprietà intellettuale e nell'ambito dell'Efficienza Energetica, con l'inserimento di indicatori e *target* di *performance* e ad obiettivi di Trasparenza.

All'interno della logica di albero della *performance*, 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.

Il tutto è stato sintetizzato all'interno di uno o più "piani operativi" che completano lo schema complessivo dell'albero della *performance* che, quindi, descrive l'attuale Piano dell'Agenzia ENEA.

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.

Anticipando le linee tracciate 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. La sperimentazione, inoltre, è stata allargata ad altre Unità Tecniche.

2.2 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.

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Stante la particolare situazione sopra delineata, anche nel 2013 non sono stati assegnati obiettivi individuali.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Non essendo stati assegnati obiettivi individuali, non è stato possibile misurare e valutare la performance individuale.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Fermo restando quanto già comunicato nella Relazione relativa al 2012 circa una prima definizione degli aspetti operativi del processo di valutazione della performance individuale, l'ENEA non ha ancora potuto procedere ad avviare il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO ED I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

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

Nel Piano 2013 -2015 le risorse finanziarie risultano assegnate soltanto agli obiettivi strategici (e non tutti) e non agli obiettivi operativi.

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.

Nel 2013 non è stato predisposto il "Piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio" previsto dall'articolo 19 del D. Lgs. 91/2011.



3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'ENEA è dotata di un sistema di pianificazione e controllo 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.

Il sistema non risulta, ancora, collegato al ciclo di gestione della performance in quanto i progetti di ricerca e sviluppo, finanziati da terzi, non fanno ancora riferimento ad obiettivi strategici.

Ai fini della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* con gli ambiti di misurazione, previsti dall'art.8 del Dlgs. 150/09, le infrastrutture a supporto del processo di misurazione e valutazione della *performance* tuttora necessitano di essere integrate con strumenti di rilevazione delle dimensioni di *outcome*, di qualità e di soddisfazione degli *stakeholder*, di attuazione degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e delle politiche di genere e di eventuali altre dimensioni risultanti dal processo di identificazione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nel corso del 2013 l'Agenzia in ottemperanza a quanto stabilito nel D. Lgs 33/2013 ha istituito, nell'ambito del sito web istituzionale, la sezione "Amministrazione Trasparente" ed ha provveduto ad aggiornare con continuità tutte le informazioni presenti nella sopraindicata Sezione.

Nella selezione dei dati da pubblicare, anche ha seguito di suggerimenti dell'OIV, l'Agenzia ha tenuto conto delle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, delle disposizioni in materia di dati personali, della natura dei settori e delle attività svolte.

E' comunque in atto nell'Agenzia un processo di affinamento qualitativo/quantitativo dei dati/informazioni da pubblicare attraverso l'individuazione delle Unità responsabili di ciascuna tipologia di dati, della periodicità degli aggiornamenti e degli elementi 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

In considerazione dell'intervenuta disciplina del d. lgs 33/2013, e della Delibera CiVIT 50/2013 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 (Legge 190/2012).

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".

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI TECNICI SCIENTIFICI

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).



In questo contesto per l'erogazione dei propri servizi, che rivestono un carattere non standardizzabile in quanto erogati sulla base delle specifiche richieste esterne e formalizzati in contratti con la committenza, l'Agenzia nel corso del 2013 ha adottato una "Carta dei Servizi", relativa alle prestazioni dei servizi tecnico scientifici di metrologia delle radiazioni ionizzanti e una "Carta dei Servizi" relativa ad altre prestazioni di servizi tecnico scientifici forniti da unità dell'Agenzia.

6 COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

Il coinvolgimento dei principali *stakeholder* dell'Agenzia nelle fasi del ciclo di gestione della *performance*, - definizione degli obiettivi, comunicazione della strategia dell'amministrazione, comunicazione dei risultati raggiunti, miglioramento della qualità appare ancora parzialmente implementato anche in considerazione del fatto che non è stato ancora attuata una sistematica fase di monitoraggio intermedio.

7 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.

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

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Anche nel 2013, 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.

Si propongono le azioni di seguito elencate:

1. **Adozione di un Piano**, che migliori la corrispondenza tra obiettivi e risorse (umane e finanziarie) e la comprensibilità agli stakeholder esterni/interni.;
2. **Incrementare la cultura strategica e della performance all'interno dell'Agenzia**: una delle criticità già riscontrate e denunciate è la difficoltà, per i responsabili, di esplicitare gli obiettivi operativi con riferimento all'albero della *performance*. Al riguardo, si propone ancora uno specifico intervento formativo rivolto ai responsabili e a tutto il personale direttamente coinvolto nelle attività.
3. **Raccordare il ciclo di gestione della Performance** previsto dal Dlgs. 150/09 con il sistema di Pianificazione e controllo dell'Agenzia, nonché col ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio come previsto dall'art. 19 del Dlgs. 91/2011 attraverso la predisposizione del Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di Bilancio".
4. **Prevedere un processo di monitoraggio intermedio**: migliorare i supporti metodologici per una più efficace azione di monitoraggio intermedio al fine di rendere tempestive le variazioni risultanti rispetto a quanto pianificato nel Piano e rendendo il Sistema di valutazione un sistema efficace ed efficiente.



9 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.