



Organismo Indipendente di Valutazione



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(ANNO 2021)**

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

APRILE 2022



La presente relazione, redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ENEA ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, così come novellato dal D.Lgs. 74/2017, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dall'Agenzia.

Il D.L. 22 del 1 marzo 2021, convertito in Legge 55 il 22 aprile 2021, recante Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri, ha ridenominato il «Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare» in «Ministero della transizione ecologica», con definiti funzioni e i compiti; con la Delibera 24/2021/CA del 31 marzo 2021, in conformità al comma 6 dell'art. 2 del citato decreto, è stato modificato lo Statuto dell'Agenzia, al fine di trasferire la vigilanza dal Ministero dello Sviluppo Economico al Ministero della transizione ecologica.

Sono stati nominati i componenti del Collegio dei revisori dell'ENEA, con DM 391 del 24/9/21, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, dello Statuto dell'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile – ENEA, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40/2021/CA del 2 settembre 2021.

Inoltre, a seguito dell'art. 17 decies D. L. 80/2021 è stato elevato il numero dei consiglieri da 3 a 5 membri, con la Delibera 60/2021/CA del 21 dicembre 2021 è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia vigente nel quale sono state recepite tutte le modifiche legislative intervenute.

Nel corso del 2021 a seguito delle dimissioni del Prof. Federico Testa in data 10 giugno 2021, Il Mite in data 27 luglio 2021 con DM n. 301 ha provveduto alla nomina del nuovo Presidente Ing. Gilberto Dialuce, per la durata di un anno.

Ai sensi del dall' articolo 6, comma 2 e comma 3, dello Statuto ENEA, si sono completate le nomine del CdA, con il DM 10 del 13 gennaio 2022, il Ministro della Transizione Ecologica Roberto Cingolani ha nominato il professor Raffaele BIFULCO e la professoressa Caterina PETRILLO consiglieri ENEA, che rimarranno in carica fino alla scadenza del CdA già insediato e nominato con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare del 21 settembre 2020, la scadenza è prevista per il 21 settembre 2024.

Si è inoltre provveduto, con la Delibera n. 1 del CdA del 27 gennaio 2021, alla nomina del Comitato Tecnico Scientifico dell'ENEA, ai sensi dell'Art.8 dello Statuto dell'Agenzia, composto dal Presidente Dialuce che lo presiede, due esponenti degli stakeholders e della comunità scientifica nazionale ed internazionale, esperti nelle aree strategiche di attività dell'ENEA e da due componenti eletti dai ricercatori e tecnologi dell'ENEA tra i dipendenti con qualifica di ricercatore o tecnologo in servizio presso l'Agenzia.

Pertanto, nel 2021 risulta pienamente costituita la compagine di governance e controllo, utile ai fini dell'operatività dell'Agenzia; completa il quadro la nomina del Vice Direttore generale perfezionata con la Disposizione n. 12/2022/PRES del 20.1.2022.

La struttura organizzativa ha subito non sostanziali modifiche, in particolare:

- Al Direttore della Direzione ISER, ing. Marco Giulio Maria Citterio, è stato conferito, fino all'individuazione del nuovo Direttore, ad interim l'incarico della Direzione Amministrazione Centrale (AMC);
- si sono attuate modifiche organizzative nell'ambito della Direzione FSN con l'istituzione della sezione, di II livello, **FSN-STTS**, la Divisione Sviluppo Energia da Fusione **FSN-FUSEN**, per il ruolo, i compiti e le funzioni si rimanda alla Disposizione n. 463/2021/PRES del 10/12/2021. Contestualmente sono stati soppressi la Sezione Sviluppo e Promozione della Fusione (**FSN-EUFUS**) e la Divisione Fisica della Fusione (**FSN-FUSPHY**);
- con la Disposizione n. 31/2022/PRES del 1° febbraio 2022, è stato attribuito all'ing. Giorgio Graditi, Direttore del Dipartimento TERIN, la rappresentanza dell'ENEA al tavolo di coordinamento MITE-MISE per le iniziative sull'idrogeno in ambito IPCEI e PNRR.

Con riferimento al Contributo Ordinario dello Stato (COS), particolarmente importante per la salute finanziaria dell'Agenzia, rispetto agli anni precedenti, esso vedrà un incremento di 10 mln di euro e, da Bilancio di previsione 2022, sarà elevato, nel triennio 2022 – 2024, a 150.955.853 €.

Per quanto riguarda le attività scientifiche particolarmente rilevanti risultano:

- la firma da parte del Consorzio europeo EUROfusion del secondo Grant Agreement per lo sviluppo dell'energia da fusione del valore di oltre 1 miliardo di euro per gli anni 2021-2025. Con questo nuovo Grant, che comprende un contributo europeo di oltre 550 milioni di euro dal nuovo programma quadro di ricerca Horizon Europe, EUROfusion coordinerà il programma di ricerca definito nella 'Roadmap europea per l'energia da fusione'. L'Italia, secondo partner più importante del Consorzio dopo la Germania, riceverà il 16% del contributo europeo, pari a circa 90 milioni di euro. L'ENEA coordina la "rete italiana della ricerca sulla fusione", costituita da oltre venti partner tra università, enti di ricerca e industrie. Nell'ambito di questa iniziativa si inserisce la costruzione del nuovo impianto di ricerca DTT (DIVERTOR TOKAMAK TEST facility), presso il Centro Ricerche ENEA di Frascati grazie a un consorzio tra ENEA, ENI e vari istituti e università italiani;

- l’emanazione del Decreto del ministero dello Sviluppo Economico, Direzione Generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geomine-rari, del 26/2/2021 ha dato attuazione, con un finanziamento di 35,8 mln di euro, all’iniziativa di cooperazione multilaterale globale di cui l’Italia è paese membro, denominata Mission Innovation. L’ENEA, in collaborazione con uni-versità, istituti di ricerca, associazioni e imprese, realizzerà la prima *Hydrogen Valley* italiana, nel centro ricerche ENEA della Casaccia, con un primo investi-mento di fondi Mission Innovation di 14 mln di euro, per lo sviluppo di tutta la filiera nazionale dalla produzione, al trasporto, all’accumulo e infine l’utilizzo dell’idrogeno, sempre avendo nel mirino l’obiettivo finale della transizione energetica e la decarbonizzazione;
- la Legge 234 del 30 dicembre 2021 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” pre-vede, all’art.1 comma 28, l’estensione del Bonus 110% a tutto il 2022 e l’esten-sione, con varie aliquote, al 2025. ENEA è responsabile dell’attività di gestione e valutazione delle istanze, nonché della rendicontazione dei risparmi di ener-gia. Le attività di verifica e controllo di natura tecnica sono affidate ad ENEA, nel rispetto del DM del 6/8/2020 “Asseverazioni” del Mise, mentre quelle di natura fiscale sono affidate all’Agenzia delle Entrate, nel rispetto delle proprie circolari in materia di detrazioni. Inoltre, è stato realizzato il Portale nazionale sulla prestazione energetica degli edifici (PNPE2), lanciato dal Ministro Cingo-lani e dal Presidente dell’ENEA Gilberto Dialuce finalizzato all’informazione e all’assistenza dei cittadini, imprese e PA, disponibile all’indirizzo [PNPE2 \(enea.it\)](https://www.pnpe2.enea.it).

Con l’emanazione del D.L. 80 del 9 giugno 2021, convertito in L. 113 il 6/8/21, re-cante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pub-bliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e re-silienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” è previsto, all’art. 6 il Piano inte-grato di attività e organizzazione (PIAO), quale un documento unico di program-mazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre.

Al comma 4 dell’Art.6 del D.L. 80/2021 è stabilito che il PIAO è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito internet dell’AP e inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri mediante la pub-blicazione sul relativo portale, con il D. L. 228 del 30/12/2021, c.d. “Milleproroghe”, è stato introdotto il comma 6 bis che *“In sede di prima applicazione il Piano è adot-tato entro il 30 aprile 2022...”*; inoltre al comma 5 è stabilito che, entro il 31 marzo 2022, con uno o più Decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in sede di Conferenza unificata, saranno abrogati gli adempimenti assorbiti dall’Art. 6. Tut-tavia, non essendo ancora stati emanati tali Decreti, alla luce del parere del Consi-glio di Stato che, nelle adunanze del 8 e 17 febbraio u.s. ha rilasciato il relativo parere n.506 sullo schema del D.P.R., si dovranno attendere le indicazioni anche

dal DFP superando la scadenza prevista al 30 aprile p.v., da ultimo prorogata al 30 giugno p.v. con il D.L. n. 36 del 30/4/22 (art. 7).

Lo scopo del PIAO è quello di assorbire, tra gli altri, i seguenti documenti di programmazione e pianificazione: Piano delle Performance; Piano anticorruzione e trasparenza; Piano annuale dei fabbisogni del personale; Piano Operativo del Lavoro Agile.

Nella seconda metà del 2021, il Presidente, ha istituito un Gruppo di lavoro con il compito di redigere una proposta di revisione del Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) in cui sia prevista l'estensione – con un modello semplificato - della valutazione individuale a tutti i dipendenti che ricoprono incarichi di responsabilità nella Struttura organizzativa, nonché alla generalità del personale. L'OIV, apprezza la volontà dell'ENEA di estendere la valutazione individuale a tutto il personale, estensione più volte sollecitata da questo organismo insieme ai suggerimenti forniti con le varie note.

Inoltre, considerato l'assetto organizzativo e la complessità delle attività dell'Agenzia, il sistema di gestione della performance si è rivelato assai complesso e di difficile applicazione pratica; l'OIV, nell'ottica della collaborazione sempre espressa e come già più volte suggerito, ha raccomandato l'Amministrazione a ispirarsi ai principi della semplificazione, essenziali per l'efficacia e l'efficienza del Sistema, in modo da rendere lo stesso di facile e immediata applicabilità da parte dell'Agenzia.

L'OIV rinnova l'invito a intervenire sull'intero ciclo e a effettuare aggiornamenti al Sistema al fine di:

- semplificare il processo a partire dalla programmazione, in modo da renderlo funzionale e fruibile, evitando di introdurre ulteriori livelli di complessità che non forniscono elementi aggiuntivi ai fini della valutazione della performance organizzativa;
- garantire il cascading degli obiettivi dell'Agenzia, dagli Obiettivi specifici agli individuali;
- inserire nel Sistema elementi che mitigano le criticità e i fenomeni distorsivi del processo di valutazione della performance organizzativa delle Unità di I livello;
- intervenire sulla qualità e quantità degli indicatori utilizzati in modo da garantire una adeguata rappresentazione della performance organizzativa tramite le seguenti 4 tipologie di indicatori: stato delle risorse (umane, economico/finanziarie, strumentali); efficienza (uso razionale delle risorse), efficacia (servizi adeguati alle attese degli utenti), impatto (creazione di valore pubblico, miglioramento del livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder);
- implementare un sistema gestionale per la misurazione della Performance.



Organismo Indipendente di Valutazione



Questo OIV, nel rispetto dei ruoli, rimane a disposizione per fornire supporto metodologico in tutte le fasi del ciclo.

OIV ENEA

Stefania Giuffrida

Laura Massoli

Luciano Hinna

SOMMARIO

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	8
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	11
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	12
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	13
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	13
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	14
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	15
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	15
I. ALLEGATI	16

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'ENEA, pur in un contesto socio-economico che continua ad essere molto complesso, sia a livello nazionale che internazionale, ha confermato nell'anno 2021 il tradizionale impegno nel migliorare i servizi nei settori di riferimento dell'Ente, nella consapevolezza che gli stessi costituiscono una delle principali leve per innescare un meccanismo virtuoso e permanente di innovazione e sviluppo, necessario alla crescita economica e sociale del Paese.

Gli obiettivi legati alla performance organizzativa sono in linea anche con i contenuti del Piano Triennale delle Attività 2021-2023 e con la programmazione economico-finanziaria.

In particolare, nel ciclo delle performance per l'anno 2021 sono stati definiti:

- 50 Obiettivi specifici, assegnati a 14 Dipartimenti, Direzioni, Unità e Istituti di I Livello;
- 299 Obiettivi annuali, assegnati a 93 Unità Organizzative di II livello.

Nei 50 Obiettivi specifici (OS), 20 OS sono trasversali e assegnati a tutti i 14 Dipartimenti, Direzioni, Unità/Istituti di I livello.

Rispetto al Piano delle Performance dell'anno precedente non si osservano modifiche sostanziali e gli indicatori hanno rispecchiato il vasto scenario in cui opera l'Agenzia e a livello informativo hanno illustrato sufficientemente i risultati raggiunti.

Considerata la variazione di Governance e di vigilanza nel corso dell'anno 2021, l'Agenzia ha fatto un notevole sforzo per correlare le attività pianificate e programmate con i vincoli di finanza pubblica e i continui cambiamenti sullo scenario Europeo e nazionale. In ambito europeo il 2021 è stato l'anno di congiunzione fra il Programma Europeo Horizon 2020 e Horizon Europe, infatti una parte cospicua delle entrate dell'Agenzia è costituita da Progetti finanziati dalla UE, nel 2021 sono in corso circa 130 progetti, di cui 34 avviati nel 2021, rientranti nel Programma Horizon 2020.

L'elaborazione del Piano della Performance 2021-2023 ha coinvolto:

- il Presidente e il CdA, che in coerenza con il mandato istituzionale e i compiti specifici conferiti dal Legislatore all'ENEA, tenuto conto (del ruolo nazionale e internazionale rivestito dall'ENEA nell'ambito della ricerca e dell'innovazione), hanno definito gli obiettivi di medio lungo periodo (Obiettivi Generali).
- la Struttura organizzativa dell'Agenzia di intesa con il Presidente e coordinata dal Vice Direttore Generale, che in coerenza con il Bilancio di previsione e il PTA approvato dal MISE, ha definito gli Obiettivi specifici triennali e gli Obiettivi annuali;

- il Vice Direttore Generale ha preliminarmente illustrato il Piano al Presidente e al CdA. Il CdA, nella 5a riunione del 31 marzo 2021, a maggioranza ha adottato con la Delibera n. 19/2021/CA il Piano della performance 2021-2023.
- Il Presidente con Disposizione n. 122/2021/PRES dell'8 aprile 2021 ha formalmente assegnato gli Obiettivi specifici contenuti nel Piano della Performance 2021-2023 ai Direttori e Responsabili delle Strutture di primo livello, dando mandato a questi ultimi di assegnare formalmente gli Obiettivi annuali 2021 ai Responsabili delle Strutture che ad essi riportano, dandone comunicazione al Presidente attraverso l'Unità STAV.
Con la stessa disposizione il Presidente ha previsto che i Direttori e Responsabili delle Strutture di primo livello – inviino entro il 15 luglio 2021 al Presidente, tramite l'Unità STAV, una Relazione e una scheda di monitoraggio in cui siano illustrati: a) il livello di raggiungimento dei target previsti al 30 giugno 2021; b) le eventuali criticità (quantificazione e motivazioni che hanno determinato gli scostamenti tra risultati previsti e ottenuti) e la proposta di revisione degli obiettivi critici; c) eventuali obiettivi aggiuntivi.
- I Direttori e responsabili delle Unità Organizzative di I Livello che con appositi atti, entro il 15 aprile, hanno attribuito gli obiettivi annuali ai responsabili delle Unità organizzative di II livello.

Nel piano della performance 2021-2023 sono state recepite alcune delle indicazioni fornite dall'OIV.

In merito all'introduzione, per la prima volta, di indicatori e target associati agli "Obiettivi Generali di Ente di medio-lungo periodo" da utilizzare per la misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Agenzia, l'OIV, con nota prot. ENEA/2021/ 33150 /UVER STP del 24 maggio 2021, ha chiesto un approfondimento al fine di verificare:

- 1) la conformità del nuovo processo al D.Lgs.150/09 e alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 2) la coerenza del processo di cascading con gli obiettivi specifici triennali e gli obiettivi annuali e il raccordo complessivo tra performance organizzativa e individuale;
- 3) l'eventuale aumento del livello di complessità e la sostenibilità dell'intero processo di valutazione, anche alla luce della conseguente necessità di un corrispondente adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020.

Il Piano 2022-2024, a causa delle modifiche legislative intervenute e delle conseguenti proroghe, è in fase di redazione.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Enea nel suo complesso, considerando qui, ai sensi del sistema anche quella delle Strutture Organizzative di primo livello, per l'anno 2020, è stata effettuata con il Sistema di Misurazione e Valutazione vigente (SMVP – luglio 2020).

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa relativa all'anno 2020, l'OIV, oltre alle schede di consuntivo, ha ritenuto utile avvalersi anche 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.). Con nota Prot. ENEA/2021/37521/UVER-STP del 9 giugno 2021 l'OIV ha chiesto alle Unità organizzative di I livello incontri in modalità telematica, utili per acquisire ulteriori informazioni contenute nei vari documenti, al fine di acquisire elementi aggiuntivi per la valutazione degli obiettivi specifici assegnati in fase di pianificazione. Con nota Prot. ENEA/2021/45261/UVER-STP del 13 luglio 2021, ha trasmesso all'Amministrazione la valutazione della performance organizzativa dell'ENEA nel suo complesso per l'anno 2020.

Nella stessa nota l'OIV ha fornito raccomandazioni per la revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e ha suggerito di intervenire sull'intero ciclo della performance: pianificazione, monitoraggio e successiva valutazione degli obiettivi specifici e annuali, con particolare attenzione alla fase di definizione del Piano della Performance che rappresenta il momento di avvio di ciascun ciclo; ricomporre l'eccessiva frammentazione, numerosità e complessità degli obiettivi specifici e relativi indicatori e il connesso sistema dei pesi, infine prestare attenzione al processo degli obiettivi annuali, assegnati formalmente ma non successivamente valutati.

In merito l'OIV rinnova l'invito a ridurre il livello di complessità e verificare la sostenibilità dell'intero processo di valutazione nella prossima revisione del Sistema di Misurazione e valutazione della performance e nell'elaborazione del Piano 2022-24.

L'OIV ha invitato altresì l'Agenzia a valutare la propria performance organizzativa (obiettivi specifici e annuali) per individuare i fattori endogeni ed esogeni che hanno influito sul raggiungimento degli obiettivi, anche per favorire l'individuazione di eventuali azioni correttive delle varie fasi del ciclo e fornire spunti utili all'aggiornamento dell'SMVP (Prot. ENEA/2021/66835/UVER STP del 4 novembre 2021), oltre che per un confronto con la valutazione della performance organizzativa effettuata ex-lege anche da questo Organismo.

Così come previsto all'Art.57 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. l'ENEA ha nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, al quale l'Agenzia ha sempre dato notevole valore e incentivato la sua attività.

È stato istituito un Gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan (GEP), Piano richiesto dalla UE come elemento essenziale per la partecipazione a Progetti finanziati da Horizon Europe 2021-27, il Piano per la Parità di Genere ENEA è stato approvato dall'organo di Vertice nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021.

Nel GEP sono state individuate cinque Aree tematiche:

1. Leadership e processo decisionale;
2. Reclutamento e progressione di carriera;
3. Benessere organizzativo;
4. Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità;

5. Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca.

Per ciascuna Area Tematica sono stati definiti gli obiettivi, le azioni, gli strumenti, i target, le tempistiche di realizzazione e i relativi referenti identificati nelle strutture dell’Agenzia. Inoltre, per ogni obiettivo si è riportata l’attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDGs) dell’Agenda 2030 dell’ONU.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

In conformità ai principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP – luglio 2020) è stata effettuata la misurazione e valutazione della performance individuale relativa all’anno 2020; i risultati di tale valutazione sono pervenuti all’OIV con la nota Prot. ENEA/2021/63400/PRES del 22 ottobre 2021.

Il processo di misurazione e la successiva valutazione della performance individuale dei Dirigenti è stato per il 70% basato sulla “*dimensione organizzativa*”, per il 10% risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi individuali e per il 20% collegato ai comportamenti organizzativi.

Ne consegue che la performance individuale dei titolari di Unità organizzative di I livello è strettamente collegata ai risultati conseguiti dalla struttura di competenza (*performance organizzativa*). Sono stati rilevati e valutati gli obiettivi individuali di ciascun Dirigente che hanno riguardato l’attuazione di misure di trasparenza e anticorruzione, la valorizzazione del livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, l’individuazione degli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi. Il processo si è concluso con l’osservazione delle competenze organizzative realmente espresse nell’esercizio delle proprie funzioni, poiché rientra nelle funzioni manageriali del Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa di primo livello il coordinamento delle attività, per il raggiungimento degli obiettivi della struttura, che devono essere precedute da pianificazione e programmazione e costante monitoraggio, al fine ultimo del conseguimento dei risultati rientranti nella Mission dell’Agenzia.

Per il 2020, la misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata per i soli titolari di incarichi dirigenziali.

Il Presidente ha istituito, con la Disposizione n. 344/2021/PRES del 16 settembre 2021, un gruppo di lavoro, composto dalla Direzione del Personale, dall’Unità Studi e valutazione e dalla Struttura tecnica permanente, con l’obiettivo di formulare una proposta di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in cui sia prevista l’estensione – con un modello semplificato - della valutazione individuale a tutti i dipendenti che ricoprono incarichi di responsabilità nella Struttura organizzativa, nonché alla generalità del personale; si attendono le revisioni al Sistema per l’aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Anche per l'anno 2021, la misurazione e valutazione della performance individuale sarà effettuata secondo i criteri e le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance ENEA (SMVP- luglio 2020) adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020 e riguarderà esclusivamente i Titolari di incarichi dirigenziali.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Come indicato nel SMVP 2020 il Ciclo della Performance ha visto nell'anno 2021 il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti e in tutte le fasi, si è continuato il processo di miglioramento dell'integrazione dei documenti facenti parte del ciclo, Bilancio di previsione, Piano Triennale delle Attività e Piano della performance, e con il PTPCT.

Prosegue l'attività di coinvolgimento e sensibilizzazione verso un costante processo di semplificazione e digitalizzazione delle procedure, che sono in aggiornamento, in linea con l'evoluzione del quadro economico, sociale e politico che ha coinvolto il Paese, malgrado gli eventi che stanno sconvolgendo lo scenario internazionale, colpendo in maniera pesante anche i bilanci delle pubbliche amministrazioni, l'Agenzia ha saputo adeguare il proprio assesto economico finanziario nell'ottica delle performance pianificate, l'OIV invita a proseguire con la stessa efficacia la risoluzione del miglioramento di tutto il Sistema, seguendo i dettami del D.L. 80/2021 e delle Linee guida che saranno emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con nota Prot. ENEA/2021/4151/STAV del 27 gennaio 2021 l'ENEA ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica e per conoscenza all'OIV le motivazioni del ritardo nell'adozione del piano della performance 2021-2023 dovute al ritardo nell'adozione del PTA, a causa del protrarsi dell'iter di nomina del nuovo CdA. Con la Delibera n. 19/2021/CA del 31 marzo 2021 il CdA, nominato dal MISE in concerto con il MATM il 21 settembre 2020, ha adottato il *Piano della Performance ENEA 2021-2023*.

Nel 2021 è stato effettuato, ai sensi del SMVP, il monitoraggio semestrale degli obiettivi del piano della performance 2021- 2023, i cui risultati conseguiti al 30 giugno 2021, sono stati inviati all'OIV dal Presidente con nota Prot. ENEA/2021/47227/STAV del 21 luglio 2021. l'OIV apprezza l'impegno nel rispettare, per la prima volta, la tempistica relativa al monitoraggio semestrale del piano della performance.

A seguito dell'esame della documentazione ricevuta l'OIV, avendo riscontrato richieste di variazioni degli obiettivi e degli indicatori con le relative motivazioni, ha inviato delle raccomandazioni con la nota prot. ENEA/2021/49947/UVER STP del 4 agosto 2021. Il Presidente dell'Agenzia con nota Prot. ENEA/2021/61520/PRES del 14 ottobre 2021 ha comunicato ai responsabili delle Unità di primo livello e per conoscenza all'OIV che dall'esame della documentazione prodotta non ha rilevato criticità, tali da giustificare la revisione del piano della performance 2021-2023 adottato dal CdA il 31 marzo 2021.

Al momento il Piano della Performance 2021-23 è in fase di consuntivazione, il Piano 2022-24 è in fase di elaborazione.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV, come evidenziato nelle precedenti relazioni, continua a constatare che l'Agenzia non dispone di un sistema informatico a supporto del ciclo della Performance e di un sistema informatico dedicato al controllo di gestione. Quest'ultimo controllo viene esercitato attraverso l'analisi e l'elaborazione dei dati e delle informazioni desunti dal sistema di contabilità (EUSIS), dal sistema di controllo dei contratti attivi (wPlan), dai sistemi di rendicontazione dei progetti europei nazionali e internazionali (PROGECO, Time-Sheet, IDEM,...), dalle procedure di verifica degli atti amministrativi e dell'esercizio delle deleghe.

Tuttavia, sono stati migliorati i format digitali per la gestione delle attività/processi collegati al ciclo della performance e continua ad essere raccomandata l'implementazione di un sistema informatico che informatizzi l'intero ciclo, dalla pianificazione, al monitoraggio e, infine, alla rendicontazione, garantendo la circolarità dei dati e delle informazioni, consentendo una gestione integrata su piattaforma dell'intero ciclo della performance, collegato al controllo di gestione, alla trasparenza e all'anticorruzione.

Si raccomanda, quindi, l'implementazione di un sistema che favorisca l'accessibilità ai dati, per ogni eventuale verifica e in modo da coinvolgere tutti gli stakeholder interni e/o esterni, favorire il rispetto della cronologia degli adempimenti previsti nel SMVP e dalle norme, sempre nell'ottica della semplificazione e trasparenza dell'intero processo.

L'OIV rimane a disposizione per eventuali suggerimenti, qualora l'Agenzia lo ritenesse opportuno.

La Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, in termini di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali, ha fornito un ottimo grado di adeguatezza delle informazioni, disponibilità e supporto sia tecnico che giuridico. Alla data del 31 dicembre 2021 risultano in organico 3 risorse alla struttura, incluso il Responsabile del servizio.

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

L'Agenzia non ha adottato un sistema automatizzato di aggiornamento/pubblicazione per la sezione amministrazione trasparente, come previsto dalle norme vigenti (D.Lgs. 33/2013 e s.m.i e relative delibere ANAC) per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, a eccezione di quelli relativi ai bandi di gare e contratti che vengono estratti dalle relative banche dati interne (AGE e U-BUY) e automaticamente pubblicate.

In compenso, nel tempo, ha sviluppato procedure consolidate per la gestione del processo di reperimento e pubblicazione delle informazioni dalle Unità organizzative di I livello (Dipartimenti, Direzioni, Unità/Istituti) tenuti all'obbligo di pubblicazione. L'RPCT esercita un controllo costante sulla raccolta e successiva pubblicazione dall'Unità preposta. La conferma della validità della soluzione adottata è data dall'assenza di criticità e/ o ritardi nella pubblicazione dei dati e soprattutto da un indice di trasparenza misurato secondo le regole dettate dall'ANAC.

A tale proposito anche dall'analisi della recente Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ENEA, inviata all'OIV il 26 gennaio 2022 con nota Prot. n. ENEA/2022/42260/LEGALT, non si riscontrano criticità.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

In riferimento al D. Lgs.150/2009 art.19 bis commi 1,2,3, così come modificato dal D.Lgs.74/2017, è presente sull'home page dell'Agenzia una sezione dedicata ai cittadini, tramite la quale è possibile consultare le attività, che prevalentemente sono nel settore della ricerca e dell'innovazione tecnologica a supporto del "sistema Paese" con servizi tecnologici avanzati al sistema "produttivo".

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 (Unione Europea, PA centrale e locale, Organismi nazionali, PMI, ecc.), anche per far fronte alla continua diminuzione del finanziamento diretto dello Stato, che oggi copre circa il 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) e altri servizi forniti da altre Unità organizzative (es. Dipartimento Unità Efficienza Energetica, etc..) sono state adottate specifiche "Carte dei Servizi", che riportano la qualità dei servizi forniti, precisandone le caratteristiche.

Il Dipartimento Unità Efficienza Energetica (DU EE) svolge il ruolo di Agenzia Nazionale per l'Efficienza Energetica, assegnato ad ENEA dal decreto legislativo n. 115 del 30 maggio 2008 e s.m.i. e costituisce il riferimento nazionale in tema di efficienza energetica nei confronti della pubblica amministrazione, dei cittadini, delle imprese e del territorio. Uno dei compiti è quello di collaborare con il Mite nella gestione dei principali meccanismi nazionali di incentivazione all'efficienza energetica. In questo ambito il Dipartimento gestisce i data base relativi a detrazioni fiscali, diagnosi energetiche, attestati di prestazione energetica, sistema informativo degli impianti termici sul territorio nazionale e tutti i servizi necessari per la raccolta ed elaborazione

delle suddette informazioni. Per i servizi resi ai cittadini e alle imprese (“Superbonus”, “Ecobonus”, “Bonus facciate”, “Bonus casa”, ecc). Ai fini del miglioramento dell’informazione e assistenza dei cittadini, imprese e PA è disponibile il portale PNPE2 (enea.it), consistente nella realizzazione di una piattaforma informatica, detta “*Portale Nazionale sulla Prestazione Energetica degli Edifici*”, per l’integrazione dei Data Base presenti nei siti regionali, di attestati delle prestazioni energetiche (APE-R), i siti regionali di catasto impianti termici (CIT-R), i portali per le politiche di sviluppo territoriale (ESPA-PAES), i portali per le diagnosi energetiche delle imprese (AUDIT 102), solo per citarne alcuni gestiti da ENEA.

Anche per i servizi inter-unità sono state predisposte opportune “Carte dei servizi”.

La 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; tali dati sono utilizzati per il miglioramento continuo e l’adeguamento alle aspettative delle esigenze dell’utenza.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come detto in precedenza, l’Agenzia nel 2021, con riferimento ai risultati del 2020, in coerenza con i criteri dell’SMVP 2020, ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell’ENEA nel suo complesso, delle strutture organizzative di primo livello e la performance individuale dei soli titolari di incarichi Dirigenziali. I risultati della valutazione della performance individuale sono riportati nella Disposizione ENEA/2021/63400/PRES del 22 ottobre 2021 e non hanno prodotto alcun effetto di carattere economico, in quanto i contratti dei Dirigenti, attualmente vigenti, non prevedono incentivi economici.

Si rileva che le modifiche apportate nella revisione del SMVP, adottato dal Presidente con la Delibera n. 9/2020/PRES del 30 luglio 2020 e ratificato dal CdA con la Delibera n. 52/2020/CA del 3 settembre 2020, non si sono rilevate risolutive delle criticità e dei fenomeni distorsivi del processo di valutazione della performance organizzativa delle Unità organizzative di I livello, già riscontrate e segnalate nella relazione dell’OIV sulla valutazione della performance organizzativa del 2019.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL’OIV

L’OIV ha svolto una serie di verifiche continue attraverso l’esame della documentazione ufficiale e dei documenti (circolari, disposizioni, comunicazioni) che l’Agenzia, sistematicamente, trasmette tramite la Struttura Tecnica Permanente (UVER STP), nonché attraverso interlocuzioni con il Presidente, il Vice DG e i Responsabili delle Unità ENEA competenti a fornire le informazioni di interesse.

Relativamente alla documentazione presente sul sito dell'ENEA nella Sezione "Amministrazione Trasparente" l'OIV, oltre al monitoraggio previsto dalle Delibere ANAC, effettua controlli periodici finalizzati a verificare la completezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Ove necessario fornisce suggerimenti all'Amministrazione in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC.

I. **Allegati**

- 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 e individuali relativo al ciclo della performance in corso.