



**Ispettorato nazionale
per la sicurezza nucleare
e la radioprotezione**

Relazione sul
funzionamento
complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni

Sommario

PREMESSA	2
CHECK UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI – IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	4
CHECK UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	7
VALUTAZIONE PARTECIPATIVA	9
INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10

PREMESSA

La **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione e, trasparenza e integrità dei controlli interni**, redatto ai sensi dell'articolo 12, comma 4, lett. a) del D.Lgs.150/2009 e s.m.i., è un documento volto a verificare l'attuazione del ciclo della *performance* e il corretto funzionamento del sistema dei controlli.

Il valore di tale Relazione non è solo nella necessità di adempiere ad un dettato normativo, quanto quello di fornire all'Ispettorato un quadro complessivo sullo stato dei controlli, evidenziandone i punti di forza, da presidiare, e i punti di debolezza sui quali c'è la necessità di ulteriori interventi.

Soprattutto in considerazione della recente istituzione dell'ISIN, lo scopo della Relazione è, infatti, quello di verificare in che fase del ciclo evolutivo si trova il sistema di gestione della *performance*, cosa è ancora da implementare, cosa è implementato e va migliorato, cosa non è utile alla gestione della *performance* e, dunque, può essere eliminato. Si tratta, pertanto, di uno strumento utile per pianificare il miglioramento, permettendo di valutare cosa può effettivamente essere o non essere implementato nel futuro.

La valutazione dell'OIV entra negli aspetti di compliance, metodologici e funzionali dell'impianto consentendo il corretto funzionamento del Ciclo della *performance* in generale e del Sistema dei controlli in particolare.

La programmazione strategica e operativa dell'ISIN, su cui si basa il *Piano della Performance*, è collegata in generale con gli altri documenti di programmazione.

Gli obiettivi strategici ed operativi dell'ISIN sono individuati in un disegno organico che coinvolge tutti gli uffici dell'Ispettorato e tra di essi sono inclusi la trasparenza e la prevenzione della corruzione, in ossequio alle indicazioni dettate dall'ANAC e al fine di tradurre in forma operativa l'impegno dell'Amministrazione nel contrastare i fenomeni di corruzione, e di dare quindi attuazione al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT).

Gli obiettivi (ed i relativi indicatori e target) in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, da inserire nel documento di programmazione strategico-operativa sono infatti funzionali alla corretta implementazione del ciclo di gestione della *performance*, in quanto la loro attuazione si basa su una responsabilità organizzativa, oggetto di misurazione e valutazione di *performance*, che è posta a garanzia del buon andamento dell'azione amministrativa.

Il PTPCT è, a pieno titolo, uno strumento flessibile e modificabile nel tempo, aggiornato annualmente, secondo una logica di programmazione scorrevole volto ad ottenere un modello organizzativo che garantisca un sistema di controlli preventivi e successivi tali da non poter essere aggirati, se non in maniera fraudolenta. In esso sono indicate le aree di rischio ed i rischi specifici, sono definite le misure da implementare per la prevenzione ed i relativi tempi di attuazione, nonché le responsabilità per l'applicazione delle misure e i relativi controlli.

Nello specifico, nel triennio 2020-2022, avviato e consolidato il ciclo della *performance* saranno introdotti obiettivi individuali per il dirigente e i responsabili di struttura, concernenti l'attuazione delle misure previste nell'ambito del PTPCT.

CHECK UP SULL'ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI – IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'ISIN ha adottato con delibera n. 22 del 12/12/2019 il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* (di seguito SMVP).

Una corretta impostazione del SMVP è condizione indispensabile affinché l'attuazione dell'architettura complessiva del Sistema consenta all'ente di misurare e valutare la *performance* organizzativa e individuale lungo tutto il suo ciclo.

In esso sono state definite le fasi del processo di misurazione e valutazione della *performance*, i tempi e le modalità di svolgimento, i soggetti che partecipano alle varie fasi e le relative responsabilità.

Il SMVP approvato dall'ISIN prevede diversi ambiti di misurazione della *performance* organizzativa:

- ambito relativo all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (outcome);
- ambito relativo all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- ambito relativo all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (input);
- ambito relativo alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (output).

Il modello di misurazione della *performance* organizzativa adottato è quello ad Albero; tale modello consente di rappresentare i legami tra missione, vision, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione/attività.

Nel SMVP sono elencate le modalità di definizione e gli strumenti necessari per definire correttamente gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, gli indicatori ed i target.

Entrando più nello specifico, è previsto un monitoraggio semestrale che in aggiunta al monitoraggio finale annuale offre lo strumento/metodo per verificare le cause che hanno fatto registrare degli scostamenti rispetto alle *performance* attese (che potrebbero dipendere dalla definizione di target troppo elevati, da problemi di progettazione, dalla mancanza di risorse sufficienti, da variabili esterne, etc.). Nel caso del monitoraggio infrannuale il SMVP indica anche quali modalità intraprendere per l'individuazione e la messa in opera di eventuali azioni correttive. Al riguardo uno strumento di fondamentale importanza è rappresentato da un sistema di *reporting* che deve supportare il processo decisionale dei vari soggetti responsabili del governo dell'ente al fine di consentire loro di intervenire per rimodulare quanto pianificato o intervenire sulle cause che hanno originato la criticità.

Si rileva che nel SMVP sono stati individuati gli ambiti di misurazione della *performance* individuale, cioè su "che cosa" si valutano i dirigenti, le posizioni organizzative e il personale dell'ente. Sono stati previsti, inoltre, gli strumenti, le modalità, le procedure e i criteri utili per la misurazione e valutazione della *performance*. La valutazione della *performance* individuale si articola in due componenti fondamentali:

1. risultati

2. comportamenti / competenze.

La valutazione dei risultati avviene su un insieme di obiettivi da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'Ente.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso della sezione "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale. Entrando nel dettaglio, appare adeguata la presenza del dizionario delle competenze. Uno strumento attraverso il quale l'ente esplicita le modalità sulla base delle quali sono valutati i vari profili professionali.

CHECK UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le attività indicate nel *Piano triennale delle attività e del fabbisogno 2019-2021* costituiscono un importante punto di riferimento per la pianificazione strategica ed operativa del ciclo della *performance*. La pianificazione strategica inizia con l'analisi strategica e le attività propedeutiche alla programmazione pluriennale (analisi di contesto, coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni, etc.), per passare alla individuazione di aree strategiche (e outcome), di obiettivi strategici (con relativi indicatori e target) e alla relativa allocazione delle risorse.

A seguito dell'approvazione del *Piano triennale delle attività e del fabbisogno 2019-2021* (delibera n.21 del 12/12/2019) ha preso avvio la fase di definizione del *Piano della performance 2020-2022*, che si è conclusa con l'approvazione dello stesso in data 18/05/2020 (delibera n.8); in tale documento sono stati individuati gli obiettivi di ciascuna struttura, funzionalmente correlati al raggiungimento della *performance* organizzativa desiderata.

Gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione di target per il triennio o l'anno di riferimento. Per gli obiettivi strategici il raggiungimento della *performance* è stato fortemente correlato alla valutazione degli obiettivi operativi ad essi afferenti (c.d tecnica della risalita).

Appare coerente la formulazione degli obiettivi strategici in relazione ai risultati dell'analisi del contesto oltre che alla missione dell'ente.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Di seguito si forniscono informazioni utili alla comprensione dello stato di attuazione dell'intero processo di gestione del ciclo della *performance*.

Sotto il profilo funzionale e organizzativo l'ISIN, dopo una prima fase transitoria avviata il 1 agosto 2018 con il distacco del personale da ISPRA, è diventato pienamente operativo dal 1 gennaio 2019. Durante la fase di costituzione e avvio l'Ispettorato ha incontrato diverse difficoltà; tali problematiche hanno inevitabilmente reso ancor più complesso un processo già di per sé non semplice quale quello di gestione del ciclo della *performance*.

La redazione del primo *Piano triennale delle attività e del fabbisogno 2019-2021* ha scontato le complessità rinvenienti da un contesto nuovo ed in evoluzione.

Si tratta del principale documento programmatico di carattere strategico in cui sono esposti gli obiettivi del triennio e quelli della prima annualità, le risorse finanziarie necessarie per il loro conseguimento e il fabbisogno di personale.

Tale sua natura lo rende complementare e coerente con il bilancio di previsione e principale strumento per la predisposizione del *piano della performance*.

Il *Piano triennale delle attività e del fabbisogno 2019-2021* è stato deliberato in data 12 dicembre 2019.

Nel corso del 2019, inoltre, è stato predisposto il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* il cui parere favorevole da parte del collegio dei revisori è stato espresso in data 25 ottobre 2019 per poi essere adottato dall'ISIN in data 12 dicembre 2019 con la delibera n. 22.

Tali tempistiche hanno impedito la predisposizione del *Piano performance 2019-2021*.

A fronte di ciò, comunque, dagli obiettivi strategici contenuti nel *Piano triennale delle attività e del fabbisogno* sono stati definiti degli obiettivi funzionali a fornire elementi quantitativi e qualitativi per la determinazione della efficacia ed efficienza delle attività svolte nel corso dell'anno. Si rileva che gli obiettivi individuati rispecchiano la multidimensionalità della gestione (in quanto afferenti a differenti profili della performance/ambiti di creazione del

valore) e la multidimensionalità della *performance* (prendono in considerazione, cioè, gli ambiti della *performance* che l'ente ha individuato nel proprio *Sistema di misurazione e valutazione*).

Per ovvi motivi, nel corso del 2019 non è stato possibile effettuare il monitoraggio intermedio, quindi è venuto meno un importante strumento di supporto dei soggetti decisionali per intervenire sulle eventuali criticità riscontrabili nel corso dell'anno e compiere eventuali azioni correttive, in grado di aggiustare il tiro rispetto gli obiettivi prefissi e le modalità operative intraprese.

La rendicontazione finale è avvenuta mediante l'elaborazione dei dati relativi ai risultati conseguiti relativamente ai diversi obiettivi individuati.

I dati sono stati elaborati facendo ricorso anche all'utilizzo di specifici indicatori contenuti nel *Piano performance 2020-2022* in modo da poter verificare e confrontare anche fra annualità differenti l'effettivo grado raggiungimento degli obiettivi.

La formalizzazione della rendicontazione è avvenuta mediante la predisposizione di una apposita relazione attestante il grado di realizzazione degli obiettivi per l'anno 2019.

Per la realizzazione delle attività di misurazione e valutazione della *performance* l'OIV si avvale dal luglio 2020 della struttura tecnica individuata dall'ISIN nell'ambito dell'Ufficio del Direttore, costituita da un referente esperto di sistemi di gestione con l'apporto di un consulente esperto nel ciclo della performance; la struttura opera per la valutazione delle prestazioni organizzative, per i sistemi di valutazione del personale (per tutto ciò che attiene le prestazioni individuali) e per l'organizzazione e sviluppo dei presupposti organizzativi che rendono possibile le attività di valutazione.

VALUTAZIONE PARTECIPATIVA

Con la modifica del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, operata dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il Legislatore ha posto l'attenzione sul principio della partecipazione dei cittadini al ciclo della *performance*.

Tale partecipazione rende cittadini e "utenti finali" dei servizi resi dall'Amministrazione protagonisti dei processi valutativi e della qualità di tutte le attività istituzionali e tutte le prestazioni di servizi delle pubbliche amministrazioni.

Il SMVP dell'ISIN prevede, mediante indicatori di *outcome*, la possibilità di rilevare la ricaduta concreta in termini di valore pubblico prodotto dall'ente ed il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

Gli *stakeholders* chiave (vale a dire i soggetti che determinano o influenzano fattori rilevanti per la definizione del Piano), risultano in sintesi i seguenti:

- gli Organismi Europei e Internazionali, che includono tutti gli Organi e le Autorità di controllo dell'Unione Europea, delle Nazioni Unite (IAEA) e l'OCSE ed altre Organizzazioni nel campo della sicurezza nucleare e della radioprotezione (WENRA, HERCA, EACA);
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il Ministero dello Sviluppo Economico
- il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- le altre Amministrazioni Centrali dello Stato, che includono tutti gli Organi di Governo centrali, i Ministeri, il Dipartimento della Protezione Civile e altri;
- il Sistema Nazionale delle Agenzie ambientali composto, oltre che dall'ISPRA, dalle Agenzie Ambientali Regionali (ARPA) e delle Province autonome di Trento e Bolzano (APPA) di cui ISPRA è coordinatore;
- gli Enti Locali;
- altri soggetti pubblici e privati quali associazioni di categoria, collettività, associazioni ambientali, imprese;
- la Comunità Scientifica che comprende, tra gli altri, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Università;

- singoli cittadini.

Si dà nota che l'ISIN svolge, nei confronti della collettività, un ruolo centrale non solo di presidio ma anche di comunicazione sullo stato della sicurezza nucleare e della radioprotezione sul territorio nazionale.

A tale riguardo, tra i documenti di maggior rilievo emessi dall'Ispettorato, si citano a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Relazione annuale del Direttore dell'ISIN al Governo e al Parlamento sulle attività svolte dall'ISIN e sullo stato della sicurezza nucleare nel territorio nazionale ai sensi dell'art.6 comma 4 lettera h) del D.lgs.45/2014 ed alcuni dei numerosi Rapporti redatti dall'Istituto, quali il l'Inventario nazionale dei rifiuti radioattivi ed il Rapporto annuale sugli Indicatori delle attività nucleari e della radioattività ambientale.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV ritiene opportuno segnalare che per la gestione dei servizi strumentali sono state stipulate, ai sensi dell'articolo 6, comma 20-bis del DLgs n. 45 del 2014, una convenzione con UNIONCAMERE ed una Convenzione con il CNR.

Ciò ha consentito la realizzazione di un sito web conforme agli aspetti legati all'accessibilità e all'aderenza alle linee guida dell'Agid.

Nel corso del 2019 l'ISIN si è dotato di un sistema informativo a supporto della Direzione e degli Uffici di amministrazione del Personale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività gestite sono la rilevazione dei dati di base, il calcolo delle retribuzioni, la compilazione dei prospetti previdenziali e fiscali, la compilazione dei libri obbligatori e l'assoluzione degli adempimenti mensili ed annuali.

Per la gestione documentale nel 2020 si registra il pieno avviamento dell'applicativo Ge.Doc. Si tratta di uno strumento necessario per l'organizzazione e la gestione della documentazione ricevuta, inviata o comunque prodotta dall'Amministrazione per l'esecuzione dei procedimenti di pertinenza, consentendo la corretta acquisizione e registrazione di protocollo,

l'assegnazione, la classificazione, la fascicolazione, il reperimento e la conservazione dei documenti informatici, con la garanzia del pieno rispetto della normativa.

In ambito *hosting* e tecnologie si cita, tra gli altri, l'adozione della soluzione software della *virtualizzazione* che permette di far girare il desktop Microsoft Windows su una partizione dedicata di un server in un data center, il Virtual Desktop (VD).

Relativamente al ciclo della performance, l'Ispettorato si avvale dell'utilizzo di un sistema informativo dedicato alla pianificazione strategica-controllo di gestione che consente un agevole calcolo degli indicatori e la rappresentazione dei risultati attraverso una specifica reportistica. Si tratta di una soluzione modulare che consente di personalizzare sia i contenuti che gli output prodotti.

Il primo modulo consente di creare una struttura "ad Albero" attraverso la quale a ciascun oggetto dell'albero possono essere associate informazioni descrittive, risorse previste (budget, persone assegnate) e gli indicatori con i relativi target (annuali e pluriennali) per il monitoraggio e la valutazione.

Il secondo modulo consente di rendicontare il valore delle misure che costituiscono gli indicatori di performance.

Il terzo modulo, quello relativo al monitoraggio, mette a disposizione una serie di strumenti di analisi e reportistica ed una serie di "cruscotti direzionali" (strumenti in grado di aggregare funzionalmente alcuni dati ai fini della valutazione) basati su un *datawarehouse* multidimensionale, finalizzato al monitoraggio dei risultati raggiunti.