

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE er le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenib Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (S/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La sezione presenta in modo sintetico i contenuti della Relazione ed i risultati ottenuti dall'Agenzia nel corso dell'anno anche quelli non inseriti nel Piano della Performance 2014 – 2016, fornisce un quadro sintetico degli eventi interni ed esterni intervenuti nell'anno . In termini di conformità si rileva, come previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012, che la presentazione è seguita dall'indice della Relazione	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	L'articolazione di questa sezione rispetta quanto indicato nella Delibera Civit 5/2012.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo evidenzia i fattori esterni intervenuti nell'anno riservando particolare attenzione a quelli internazionali che non hanno influenzato le attività ed il Piano 2014 - 2016, ma che sicuramente condizioneranno le scelte strategiche future dell'Agenzia. Non sono specificati gli effetti finanziari derivanti dal verificarsi di fattori esterni non programmati nel Piano di riferimento, va comunque evidenziato che i principali fattori esterni internazionali verificatisi avranno ricadute finanziarie a livello mondiale nel lungo periodo e quindi di difficile valutazione.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo fornisce informazioni dettagliate sulle risorse umane (personale a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2014) rappresentazioni grafiche, per profilo e per genere, per gruppi di titolo di studio e per genere, per unità organizzativa e per genere, per età e per genere e per allocazione geografica. E' riportato anche un paragrafo sull'articolazione territoriale dell'Agenzia con le attività prevalenti del singolo centro. Per le risorse finanziarie oltre alla descrizione sintetica è riportata una tabella che pone a confronto le risorse finanziarie a consuntivo dal 2012 al 2014 e dati di preventivo 2015	SI
2.3	I risultati raggiunti	In tabella sono rappresentati i risultati ottenuti per obiettivi strategici e area prioritaria di intervento . I risultati delle Unità Tecniche relative alle aree prioritarie programmatiche dell'Agenzia hanno risultati di outcome. Viceversa gli obiettivi strategici afferenti all'Area prioritaria "Miglioramento dei processi gestionali" collegati alle unità Amministrative/gestionali hanno risultati di output. La quasi totalità dei risultati riportati sono relativi all'area prioritaria "Competitività dei sistemi produttivi" in quanto le Unità tecniche coinvolte nel Piano della performance, che è ancora in fase sperimentale, operano in questa area prioritaria. E' presente 1 solo obiettivo strategico per una delle altre 2 aree prioritarie	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Anche per il 2014, l'ENEA ha operato in regime di commissariamento. Ad agosto è stato nominato il nuovo Commissario che ha avviato la fase di riorganizzazione che è stata completata nel 2015. La riduzione del Contributo Ordinario dello Stato (COS) che non copre le spese di funzionamento ha spinto l'Amministrazione a migliorare la capacità di reperire finanziamenti (PFL.STRA:06), ridurre i residui attivi (PFL.STRA:02), garantire la qualità dei servizi (PIN.STRA:07) e migliorare l'efficienza interna per consentire il pareggio di bilancio	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'articolazione di questa sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	SI
3.1	Albero della performance	Nel paragrafo è riportato l'Albero delle Performance che riproduce il modello descritto nel Piano della Performance 2014-2016 sviluppato secondo le Aree prioritarie individuate e declinate in obiettivi strategici. In tabelle sintetiche per ogni area prioritaria di intervento sono riportati gli obiettivi strategici con i relativi gradi di raggiungimento. Dall'esame delle suddette tabelle si evince che su 28 obiettivi 18 sono stati raggiunti al 100%, 5 hanno prodotto risultati tra il 90 e il 99% mentre solo 5 hanno un grado di raggiungimento inferiore all'80%	SI
3.2	Obiettivi strategici	Per gli obiettivi strategici tecnico scientifici, oltre ai dati previsti dalla Delibera 50/2012, sono riportati anche: le risorse finanziarie a consuntivo del triennio precedente, a preventivo e consuntivo per l'anno in corso, a preventivo per l'anno successivo ed i target previsti per il triennio successivo. Per ogni unità Tecnica è riportata anche una "scheda risultati" sul posizionamento strategico dell'Unità, sugli obiettivi/programmi in corso, sui risultati raggiunti e ricadute industriali, sugli stakeholder coinvolti. Per gli obiettivi strategici dell'area gestionale di competenza delle Unità Centrali e Centri, si riscontra l'assenza, delle risorse umane e finanziarie sia a preventivo che a consuntivo.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nell'allegato ENEA 1 "Consuntivo obiettivi operativi-misura degli indicatori", sono riportate le schede degli obiettivi operativi delle 5 Unità Tecniche, la cui struttura riporta quanto richiesto dalla Delibera CIVIT 5/2012 più altre informazioni finanziarie del progetto che normalmente si sviluppa su più anni. Si riscontra l'assenza, per tutti gli obiettivi operativi di natura gestionale di competenza delle Unità Centrali e Centri, dell'indicazione delle risorse finanziarie e in alcuni casi anche l'indicazione delle risorse umane	SI
3.4	Obiettivi individuali	Permanendo la situazione di incertezza in merito alla valutazione dei ricercatori e tecnologi e considerato il carattere sperimentale del Piano che non è esteso a tutte le unità dell'Agenzia, non è stata ancora avviata il processo di misurazione e valutazione della performance individuale. La misurazione e la valutazione della Performance organizzativa al momento effettuata per alcune Unità, convenendo di assumere che l'obiettivo dell'Unità coincida con quello del Responsabile, atteso che quest'ultimo ha compiti di coordinamento e controllo, potrebbe essere utilizzata come indicatore delle performance individuale del responsabile dell'unità organizzativa	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

er le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenib

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel paragrafo sono rappresentati, in tabella, i principali valori finanziari desunti dai Bilanci consuntivi 2013-2014 e sono fornite in dettaglio informazioni circa i risultati economico-patrimoniali. Non sono riportati gli indicatori finanziari ed economici di cui all'art 22 del Dlgs 91/2011. Si rileva che non sono riportate le indicazioni delle risorse finanziarie ed umane che, sono state destinate alle diverse fasi del ciclo di gestione delle performance (l'indicazione dell'impegno in ore persona nelle diverse fasi del processo è riportato nel paragrafo 6.1 della Relazione "Fasi, soggetti, tempi e responsabilità").	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'allegato 1 "Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere" rispetta il prospetto della delibera ANAC 5/2012 evidenziando le azioni e gli obiettivi raggiunti dal CUG in collaborazione con l'Amministrazione nel 2014, sono specificate le modalità di lettura del bilancio ENEA in chiave di genere. Si da evidenza del Piano di azioni Positive incentrato sul clima lavorativo e sulle competenze professionali e dei risultati ottenuti.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'articolazione di questa sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012 evidenziando il carattere sperimentale del piano che non coinvolge tutte le Unità tecniche dell'Agenzia	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nel paragrafo sono rappresentate, in forma sintetica, le informazioni richieste.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il paragrafo riporta in primo luogo i punti di debolezza del ciclo della performance nei termini richiesti dalla Delibera Civit 5/2012.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è stata elaborata in coerenza con le "Istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CIVIT n. 5/2012 ai fini della stesura della Relazione sulla performance 2014" del 30 giugno 2015 Si rileva per alcuni obiettivi la mancata indicazione dell' Ambito Obiettivo o delle Risorse finanziarie.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è stata elaborata tenendo conto delle "Istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CIVIT n. 5/2012 ai fini della stesura della Relazione sulla performance 2014 del 30 giugno 2015	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Per quanto riguarda la tabella sulla valutazione individuale la stessa non è stata prodotta in quanto l'Amministrazione, come specificato al punto 3.4, non ha avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.	SI