

**Allegato al Documento di Validazione
Della Relazione sulla Performance 2015
Prot. ENEA/2016/ /UVER STP**

***RAPPORTO RELATIVO
AL PROCESSO DI VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2015***

*Delibera CIVIT n. 6 del 2012 in attuazione
dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009*

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	PRINCIPI GENERALI.....	3
3	OGGETTO DELLA VALIDAZIONE	3
4	IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI.....	4
4.1	Il Processo di validazione e i soggetti coinvolti.....	4
4.2	Metodologia di validazione.....	5
4.3	La Tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e approccio metodologico utilizzato	6
5	PUNTI DI FORZA	7
6	CRITICITA'	8
7	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	8

1 PREMESSA

Il presente documento descrive il processo e la metodologia di verifica della Relazione sulla Performance per l'anno 2015 adottata dall'ENEA con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 43/2016/CA del 2 agosto 2016 e trasmessa all'OIV in pari data.

Come previsto dall'art.14 comma 4 lettera c del D. Lgs.150/2009, la validazione della Relazione da parte dell'OIV costituisce l'atto posto a completamento del ciclo della Performance che verifica la *comprensibilità, conformità ed attendibilità* dei dati e delle informazioni riportati nella stessa e dà efficacia alla Relazione stessa.

La metodologia ed il processo utilizzati per la validazione della Relazione sono conformi alla delibera n.6/2012 della CiVIT, ed elaborati in modo tale da rendere facilmente individuabili le motivazioni alla base della decisione ed idonee a consentire il controllo strategico e PERMETTONON all'Amministrazione di ricercare future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e a favorire il processo di miglioramento.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di verifiche documentali e interlocutorie con la struttura dell'Agenzia.

2 PRINCIPI GENERALI

Ai fini del processo di validazione della Relazione sulla Performance 2015, l'OIV ha operato secondo criteri di indipendenza e imparzialità ispirandosi ai principi di:

- trasparenza
- attendibilità
- ragionevolezza
- evidenza e tracciabilità
- verificabilità dei contenuti

3 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della Validazione è la Relazione sulla Performance 2015 e ha riguardato tre ambiti:

- 1) conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e richiamate ed articolate dalla delibera CiVIT (ora ANAC) N.5/2012 (*Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance*);
- 2) attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;





Organismo Indipendente di Valutazione

- 3) comprensibilità della Relazione stessa, secondo quanto richiesto dall'Art.10 comma 1, del D. Lgs. 150/2009, anche per i cittadini e le imprese per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

4 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI

4.1 Il Processo di validazione e i soggetti coinvolti

Per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2015, l'OIV ENEA ha posto in essere un processo volto alla verifica propedeutica in termini di conformità, attendibilità e comprensibilità che si compone di diverse fasi e che vede coinvolti più soggetti.

➤ *Processo di validazione*

Il processo di validazione si sostanzia nelle seguenti fasi:

➤ *l'OIV:*

- riceve la relazione dall'Amministrazione adottata dall'organo di Indirizzo politico - amministrativo;
- elabora e definisce la metodologia per la verifica della struttura e dei contenuti della Relazione;
- acquisisce, con il Supporto della Struttura Tecnica Permanente, la documentazione per la verifica dei contenuti, nei termini degli ambiti sopradescritti, della Relazione;
- si interfaccia, qualora lo ritenga necessario, con: l'Organo politico - amministrativo, il Servizio monitoraggio e misura dei risultati e avanzamento attività tecnico scientifiche (COM ATS), la Direzione Amministrazione Centrale (AMC) e le Unità organizzative per l'acquisizione di eventuali informazioni aggiuntive;
- elabora il documento di validazione con i relativi allegati (carte di lavoro), trasmette lo stesso all'Amministrazione e per conoscenza al Dipartimento delle Funzioni Pubbliche tramite inserimento sul "Portale delle Performance" per gli adempimenti del caso;
- effettua il monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione a carico dell'Amministrazione.

➤ *Soggetti coinvolti*

Il processo di redazione del documento di validazione della Relazione sulla Performance 2015 ha visto il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- Organo di indirizzo politico-amministrativo che adotta la Relazione sulla Performance;
- Servizio monitoraggio e misura dei risultati e avanzamento attività tecnico scientifiche (COM ATS), che elabora il documento;
- La Direzione Amministrazione centrale (AMC) e alcune Unità che forniscono all'OIV e alla Struttura Tecnica Permanente, le informazioni e i documenti necessari per la verifica della relazione in termini di conformità, attendibilità e comprensibilità;



- Struttura Tecnica Permanente che, su richiesta dell'OIV, contribuisce all'acquisizione della documentazione ed elaborazione delle informazioni necessarie ai fini della verifica della Relazione secondo i tre ambiti sopra descritti (conformità, attendibilità e comprensibilità);
- OIV che, sulla base delle risultanze del processo, valida la Relazione e pone in essere tutte le azioni conseguenti per la verifica degli obblighi di pubblicazione previsti.

4.2 Metodologia di validazione

L'OIV ha individuato un approccio volto alla verifica dei contenuti della Relazione che, tenendo conto della complessità dell'Agenzia, ha riguardato:

1. la conformità della Relazione, sia in termini di struttura della stessa che di contenuti, alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e della Delibera CiVIT 5/2012;
2. l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
3. l'analisi della comprensibilità.

I risultati delle verifiche sono contenuti in apposite carte di lavoro articolate per ogni sezione della Relazione e relativi paragrafi e per obiettivi strategici.

1. Verifica della conformità della Relazione

In merito a questa tipologia di verifica la metodologia applicata ha riguardato l'analisi del rispetto della struttura e dei contenuti della Relazione sulla Performance 2015, agli elementi richiesti dalla delibera CiVIT 5/2012 e a quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

La Relazione sulla Performance 2015 è stata articolata, nella sua struttura, tenendo conto di quanto previsto dalla Delibera CiVIT 5/2012 e contiene:

- Allegato 1 "*Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere*";
- Allegato 2 "*Tabella Obiettivi strategici*";
- Allegato 3 "*Tabella documenti del Ciclo di gestione della Performance*".

Non è presente nella Relazione l'Allegato 4 "*Tabella sulla valutazione individuale*", in quanto l'Agenzia non ha ancora avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

Con riferimento al paragrafo 3, i dati riportati sono parzialmente incompleti e poco significativi. In effetti, durante l'anno in esame si è concluso il processo di efficientamento organizzativo ed è terminato – a seguito dell'emanazione della legge n° 221 del 28 dicembre 2015 – il periodo di commissariamento. Conseguentemente, gli obiettivi del Piano 2015-2017 (ancora non rappresentativi della totalità delle azioni svolte dall'Agenzia) avrebbero richiesto una generale rivisitazione soprattutto al fine di migliorare la coerenza con i compiti e i ruoli della nuova struttura organizzativa. Pertanto, se da un lato si può affermare che i vari soggetti coinvolti hanno raggiunto la stragrande maggioranza degli obiettivi pianificati, la formale associazione tra soggetti organizzativi e obiettivi avrebbe necessitato di un'opera di adeguamento. Al riguardo, l'Agenzia, anche in relazione ai tempi di conclusione dell'intero processo di efficientamento organizzativo



(secondo semestre 2015) e dell'iter di approvazione della legge 221/2015, non ha ritenuto indispensabile tale adeguamento.

Tuttavia, oltre agli allegati previsti dalla normativa, la Relazione include i seguenti documenti:

- Allegato ENEA 1-1 "Portafoglio Progetti/Commesse - Entrate";
- Allegato ENEA 1-2 "Portafoglio Progetti/Commesse - Uscite,

che forniscono informazioni aggiuntive non previste dalla norma ma che, seppur di non facile lettura, possono ritenersi utili a comprendere meglio le attività che ENEA svolge ed il supporto che fornisce al mondo produttivo.

Sono stati invece riportati gli obiettivi strategici obbligatori che prescindono dalla specifica articolazione della struttura operativa. Inoltre, al posto degli obiettivi, per i tre Dipartimenti ed alcune Unità di primo livello sono stati riportati delle "schede attività e risultati" che comunque descrivono le principali attività svolte ed i risultati raggiunti

2. Verifica dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione

Relativamente a questa tipologia di analisi l'OIV, supportato dalla Struttura Tecnica Permanente, ha effettuato la verifica in riferimento: ai dati economico-finanziari e agli elementi qualitativi rappresentati nella Relazione.

Per quanto riguarda:

- i dati economico-finanziari, la verifica è stata effettuata attraverso un riscontro con i documenti ufficiali dell'Agenzia;
- gli elementi qualitativi, il riscontro è stato effettuato analizzando i documenti disponibili nell'amministrazione (report, pubblicazioni, delibere, contratti, ecc.).

3. Verifica dell'analisi della comprensibilità della Relazione

Per questo aspetto, la verifica si è basata principalmente sull'analisi del grado di sintesi, di diffusione interna ed esterna dei risultati ottenuti e di ritorno di osservazioni da parte di stakeholder interni o esterni.

In linea generale i risultati delle verifiche di cui ai punti 1, 2 e 3 hanno evidenziato alcune criticità che si riportano dettagliatamente nel paragrafo 6.

4.3 La Tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e l'approccio metodologico utilizzato

In coerenza con quanto stabilito dalla delibera CiVIT n. 6/2012 la tracciabilità è garantita dalla raccolta della documentazione ed evidenza dei controlli svolti, conservati nelle carte di lavoro predisposte a cura dell'OIV.



Le carte di lavoro comprovano l'avvenuta pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione, l'avvenuta verifica necessaria per procedere alla validazione e la costituzione di elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dall'OIV di validità, o non validità della Relazione.

Le conclusioni raggiunte e formalizzate attraverso le carte di lavoro oltre a costituire la base per le motivazioni del giudizio di validazione sono, anche con eventuali raccomandazioni, trasferite dall'OIV all'Amministrazione.

5 PUNTI DI FORZA

Nel corso del 2015 si sono verificati una serie di eventi particolarmente significativi per il futuro dell'Agenzia:

- si è concluso il processo di efficientamento organizzativo che ha portato alla istituzione dei Dipartimenti, delle Direzioni ed un limitato numero di Unità di primo livello, con conseguente maggiore chiarezza nell'attribuzione delle relative responsabilità in ordine al raggiungimento degli obiettivi prefissati e consistente riduzione della numerosità delle unità di primo livello;
- sono stati nominati 6 nuovi Dirigenti al ruolo di responsabile dei Dipartimenti e delle Direzioni con ampia autonomia decisionale e di bilancio e ciò dovrebbe anche consentire una semplificazione dei processi decisionali e delle procedure;
- è stata redatta la "Carta dei Servizi", con la quale sono stati definiti i servizi, le modalità, gli standard di qualità e i tempi che le Unità interne sono impegnate a rispettare nei confronti degli "utenti" esterni. Ciò costituisce un importante cambiamento culturale per il quale ogni dipendente è contemporaneamente utente e cliente dei colleghi;
- l'emanazione della legge 221 del 28 dicembre 2015 ha comportato la conclusione del lunghissimo periodo di commissariamento dell'Agenzia e la successiva nomina del Presidente Prof. Federico Testa e del CdA, con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 23 marzo 2016. Quest'ultimo evento è stato particolarmente significativo perché ha dato un nuovo impulso alle attività e alla revisione dei processi decisionali, ma soprattutto fiducia nel futuro dell'Agenzia e nuovi stimoli ai dipendenti.

Una prima conseguenza di quanto sopra è l'adozione di un piano della performance 2016-2018 che, pur se ancora qualitativamente migliorabile in particolare ai fini della misurazione, coinvolge praticamente tutte le Unità Organizzative di I e II livello.

Infine, occorre dare evidenza dell'attenzione posta dal Prof. Federico Testa al tema della misurazione e valutazione della performance organizzativa, con la creazione di un apposito GdL che entro il mese di settembre dovrà elaborare una proposta di linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance, tenendo anche conto della peculiare situazione finanziaria dell'ENEA. Infatti, l'ENEA è l'unico ente di ricerca il cui Contributo Ordinario dello Stato (COS) non raggiunge neppure il 50% del bilancio complessivo (il COS non copre neppure tutte le spese del personale), imponendo all'Agenzia di reperire sul mercato oltre il 50% del proprio bilancio.



CRITICITA'

La verifica effettuata per la validazione della Relazione sulla Performance 2015 ha evidenziato alcune specifiche criticità, essenzialmente riconducibili alla necessità di:

- a) migliorare il processo di coinvolgimento di tutti i dipendenti, percorso in parte già avviato con la creazione del citato GdL, nel quale sono presenti anche i Direttori dei Dipartimenti e delle Direzioni;
- b) rivisitare i criteri e le metodologie per la definizione dei target e dei relativi indicatori, tenendo conto di quanto previsto nella delibera CiVIT 89/2010;
- c) realizzare un adeguato sistema informatico a supporto del Ciclo della Performance, integrato con le altre strutture informatiche presenti nell'Agenzia che consenta di:
 - semplificare le modalità di acquisizione dei dati di pianificazione e di rendicontazione da parte delle unità coinvolte;
 - aumentare il tasso di correlazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance;

La disponibilità di un adeguato sistema informatico a supporto della Performance permetterebbe inoltre il monitoraggio (in corso d'opera e/o a scadenze stabilite) sull'effettivo andamento delle attività, analizzando gli eventuali scostamenti e attivando le necessarie azioni correttive, e di realizzare anche il Controllo Strategico nei termini previsti dalla norma; inoltre tale sistema costituirebbe per gli Organi di Vertice un utile strumento di supporto alle decisioni.

Nella relazione non sono inoltre presenti indicazioni circa la valutazione degli obiettivi individuali in quanto non è stato ancora avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

6 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A conclusione della verifica effettuata e sulla base di quanto sopra indicato, si suggerisce l'attivazione di specifiche azioni tese a:

- coinvolgere e responsabilizzare le risorse umane al fine di migliorare la definizione degli obiettivi strategici ed operativi e di diffondere nell'Agenzia la cultura della Performance;
- rivisitare i target e i relativi indicatori, in armonia con quanto previsto dalle delibere CiVIT e soprattutto significativi in termini di risultati raggiunti e di contributo all'equilibrio finanziario, facilmente misurabili e possibilmente acquisibili in modo automatico dai sistemi informatizzati;
- semplificare le procedure di elaborazione dei documenti associati al ciclo della performance e proseguire nel processo di integrazione con gli altri documenti (Piano triennale, Piano annuale, budget, Bilancio di previsione, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, Piano triennale della prevenzione della corruzione) previsti dalle norme vigenti in modo che nel 2017 si possa sperimentare un Piano della performance integrato in linea con l'evoluzione della normativa di settore;
- mettere a punto un adeguato sistema informatico di supporto;



- migliorare il processo di monitoraggio periodico dei risultati della performance, attraverso la misurazione degli stessi, sia in termini qualitativi che quantitativi, e l'analisi degli eventuali scostamenti.

In conclusione si ritiene di esprimere parere favorevole in merito a:

- conformità della Relazione alle disposizione di legge nonché alle indicazioni della delibera CiVIT 5/2012;
- attendibilità dei dati riportati;
- comprensibilità della Relazione;

La Relazione appare, nei limiti sopracitati, conforme a quanto richiesto dal processo di gestione del Ciclo della Performance.

Si ritiene pertanto di VALIDARE, la Relazione sulla Performance ENEA 2015

Si allega il documento "SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO" che costituisce parte integrante del documento.

Paola Antonini



Sergio Gargiulo



Amelia Montone



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

per 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 AL FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C) (max. 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (D)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La sezione presenta in modo sintetico i contenuti della Relazione focalizzando l'attenzione sui principali eventi interni ed esterni intervenuti nell'anno in particolare la conclusione del processo di efficientamento organizzativo e la fine del commissariamento dell'Agenzia. La sezione è conforme alla delibera CIVIT 5/2012	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. Le informazioni riportate sono sufficientemente comprensibili e chiare e descrivono in modo esaustivo i principali risultati raggiunti dall'agenzia ed il contesto interno ed esterno in cui ha dovuto operare che in una certa misura hanno condizionato le attività.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo evidenzia i fattori esterni intervenuti nell'anno riservando particolare attenzione a quelli internazionali alcuni dei quali hanno influenzato le attività dell'ENEA (Expo 2015) ma che sicuramente condizioneranno le scelte strategiche future dell'Agenzia. Non sono specificati gli effetti finanziari derivanti dal verificarsi di fattori esterni non previsti 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. Non è stata data evidenza della fine del commissariamento e della nomina degli Organi politici che avranno un impatto considerevole sul futuro dell'Agenzia.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo fornisce informazioni dettagliate sulle risorse umane (personale a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2015) 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. È 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 2013 al 2015 e dati di preventivo 2016 dai quali emerge che il COS copre meno del 50% del Bilancio	SI
2.3	I risultati raggiunti	Non sono stati riportati i risultati ottenuti in quanto a seguito della modifica del quadro normativo e della conclusione del processo di efficientamento organizzativo gli obiettivi riportati nel piano non erano più congruenti con i compiti e i ruoli della nuova struttura organizzativa. In alternativa sono state riportate (delle) schede attività e risultati nelle quali sono descritte le principali attività e risultati conseguiti dai 3 Dipartimenti e dall'Unità UTEE	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo 2.4 non è stato esplicitato ma le relative informazioni sono state inserite in una sezione del paragrafo 2.3.	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	Questo paragrafo non è presente perché il mutamento della struttura organizzativa ha reso poco coerente l'albero della performance precedente. Considerati i tempi di realizzazione dell'intero processo, l'ENEA non ha ritenuto significativo l'aggiornamento del Piano	NO
3.2	Obiettivi strategici	Sono stati riportati soltanto gli obiettivi strategici obbligatori per legge (trasparenza, pari opportunità, pagamenti) in quanto a seguito della modifica della struttura organizzativa avvenuta a conclusione del processo di efficientamento organizzativo gli obiettivi del piano 2015-2017 non erano più congruenti con i ruoli e i compiti della nuova struttura organizzativa. Al fine di dare evidenza delle attività svolte dalle Unità organizzative sono stati inseriti 2 allegati "Portafoglio Progetti/Commesse" nei quali sono riportati tutti i progetti/commesse svolte durante l'anno con le relative risorse finanziarie e umane utilizzate, comprese le entrate diverse dal COS	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	A causa degli eventi verificatisi nel corso dell'anno 2015 (Istituzione Dipartimenti e Direzioni, approvazione legge 221/2015 di riforma dell'Agenzia) che hanno radicalmente modificato l'assetto organizzativo, (METTERE LA VIRGOLA TOGLIENDO E) e le strategie ed i programmi, i risultati raggiunti non sono confrontabili con quelli previsti nel piano	SI
3.4	Obiettivi individuali	Permanendo la situazione di incertezza in merito alla valutazione di ricercatori e tecnologi ed in relazione al periodo di commissariamento dell'Agenzia, non è stata ancora avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale. La misurazione e la valutazione della Performance organizzativa non è stata attuata 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 utilizzato come indicatore delle performance individuali del responsabile dell'unità organizzativa	SI

Handwritten signature or initials.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMLNE

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 2014-2015 e sono fornite in dettaglio informazioni circa i risultati economico-patrimoniali. Sono riportati gli indicatori finanziari ed economici di cui all'art.22 del Dfgr 91/2011 ed in particolare il "valore aggiunto", "il margine operativo lordo" e "il risultato operativo" che ci danno indicazioni sullo stato di salute dell'Agenzia.	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 2015, sono specificate le modalità di lettura del bilancio FNEA in chiave di genere. Si dà evidenza del Piano di azioni Positive incentrato sugli strumenti che sono stati avviati per la misura dei risultati ottenuti in termini attuazione delle politiche di parità di genere e sui sistemi di comunicazione utilizzati dal CUG per favorire tali politiche.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'articolazione di questa sezione risulta: conforme alla delibera CIVIT 5/2012: evidenziando i soggetti coinvolti che sono RAPPRESENTATIVI di tutta l'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 e si dà evidenza di quali nel corso dell'anno sono stati superati e dei punti di forza che sono una logica conseguenza degli eventi positivi che hanno riguardato l'Amministrazione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella tabella sono stati riportati soltanto gli obiettivi obbligatori per legge (trasparenza, pari opportunità e finanziari) in quanto per effetto della conclusione del processo di efficientamento organizzativo gli obiettivi riportati nel piano non erano coerenti con i ruoli ed i compiti della nuova struttura organizzativa. La fine del periodo di commissariamento ha modificato anche le strategie dell'Agenzia.	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 2015 del 2 agosto 2016	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella sulla valutazione individuale 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