

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

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)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La sezione illustra con chiarezza ed in modo sintetico i contenuti della relazione ed i risultati ottenuti dall'Agenzia nel corso dell'anno rispetto a quelli programmati nel Piano della Performance 2012 - 2014. Si rileva che l'Indice precede la Relazione non risultando conforme a quanto richiesto dalla delibera CIVIT 5/2015. L'Area di verifica per i suoi contenuti è comunque validata.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione evidenzia in modo chiaro e comprensibile le informazioni e i fattori esterni intervenuti nell'anno di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni nei settori di competenza dell'Agenzia sia in ambito Nazionale, Europeo ed Internazionale. L'attenzione è concentrata agli eventi avvenuti nei settori: energetico, sviluppo economico sostenibile, green economy e innovazione tecnologica. La sezione risulta conforme alle indicazioni della Delibera CIVIT 5/2012.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo evidenzia i fattori esterni intervenuti nell'anno riportando sinteticamente anche i risultati raggiunti dall'Agenzia in questi settori non riportati nel Piano della Performance. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo fornisce una sintesi: della distribuzione delle risorse umane, per titolo di studio e per genere, per unità organizzativa e per genere, per età e per genere e per allocazione geografica e dell'andamento delle risorse finanziarie. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
2.3	I risultati raggiunti	I singoli obiettivi strategici, i prodotti realizzati ed i relativi risultati ottenuti sono esplicitati in tabelle raggruppate per prospettiva Balanced Scorecard. La maggior parte sono risultati di output, solo 2 obiettivi hanno anche risultati di outcome. La scarsa presenza di Outcome è imputabile all'applicazione, del Ciclo della Performance, in questa fase, alle sole Unità Amministrative/Gestionali dell'Agenzia. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Si fa esplicito riferimento al decreto di commissariamento dell'ENEA e al processo di transizione del soppresso Ente verso la nuova Agenzia non ancora concluso che ha visto una ulteriore proroga del Commissariamento. Sono riportati in ogni caso le criticità, principalmente interne, che hanno comportato una revisione programmatica della struttura organizzativa, degli obiettivi e della loro declinazione in obiettivi operativi più coerenti con la nuova struttura. Nel paragrafo sono evidenziate le azioni poste in essere nel nuovo Piano a seguito delle criticità/opportunità rilevate nella Relazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	SI
3.1	Albero della performance	E' riportato l'Albero delle Performance descritto nel Piano della Performance 2012-2014 sviluppato secondo le 4 prospettive della Balance ScoreCard declinate in obiettivi strategici. Per i singoli obiettivi strategici non è riportata né l'indicazione dei risultati raggiunti né il grado di conseguimento dell'obiettivo con riferimento al target programmato. Si ritiene in ogni caso di validare la presente sezione tenuto conto della gradualità di implementazione del Sistema. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Sono riprodotte le schede degli obiettivi strategici la cui struttura riporta quanto richiesto dalla Delibera CIVIT 5/2012. Si riscontra in alcuni casi l'assenza, dell'indicazione delle risorse umane e finanziarie sia a preventivo che a consuntivo, delle motivazioni degli scostamenti, e delle relative conseguenze di tali scostamenti. Ogni singolo obiettivo strategico è stato esaminato e le eventuali osservazioni sono state riprodotte in singole carte di lavoro. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Sono riprodotte le schede degli obiettivi operativi la cui struttura riporta quanto richiesto dalla Delibera CIVIT 5/2012. Si riscontra l'assenza, dell'indicazione delle risorse finanziarie associate agli obiettivi operativi. Sono inoltre indicate alcune criticità relative all'attuazione del programma triennale della trasparenza in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione verso l'interno e l'esterno. Alcune raccomandazioni, volte a suggerire elementi ad integrazione del paragrafo, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La misurazione e la valutazione della Performance organizzativa viene utilizzata come indicatore delle performance individuale del responsabile dell'unità organizzativa di I livello. Non è stata ancora avviato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel paragrafo sono rappresentati i principali valori finanziari desunti dai Bilanci consuntivi. Non sono riportati gli indicatori finanziari ed economici di cui all'art 22 del Dlgs 91/2011. Si rileva che non sono riportate informazioni utili a documentare l'applicazione o meno dell' articolo 27 comma 1 del DLgs. 150/2009 e l'indicazione delle risorse finanziarie ed umane che, sono state destinate alle diverse fasi del ciclo di gestione delle performance. Si ritiene di validare la presente sezione tenuto conto della gradualità di implementazione del Sistema. Alcune raccomandazioni, sono riportate nelle carte di lavoro, e saranno trasferite in una relazione dall'OIV all'Amministrazione.	SI

Handwritten initials and marks, possibly "AB" or similar, located in the bottom right corner of the page.

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE  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)
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non è stato alimentato l'obiettivo strategico, ma le attività sono state svolte dal CUG in coerenza con il Piano triennale di Azioni Positive per le pari opportunità adottato dall'Agenzia. I risultati raggiunti sono stati indicati nell'allegato 1 CIVIT "Pari opportunità e bilancio di genere".	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	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 risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	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 2012" del 30 giugno 2013. Nella stessa si rileva la mancata indicazione, in alcuni casi, dell' Ambito Obiettivo e della assenza totale dell'indicazione 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 2012" del 30 giugno 2013.	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

*Handwritten signature*