

## 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)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La sezione presenta in modo sintetico i contenuti della Relazione ed evidenzia i principali eventi interni ed esterni intervenuti nell'anno che hanno inciso sul funzionamento dell'Agenzia, le criticità emerse e le azioni che l'Amministrazione sta ponendo in essere per il miglioramento della propria azione.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	L'articolazione di questa sezione è coerente con le indicazioni della Delibera Civit 5/2012. Le informazioni riportate sono esaustive e facilmente comprensibili, descrivono in modo chiaro il contesto esterno nel quale l'Agenzia si è mossa coerentemente con il mandato istituzionale affidatogli dalla legge 221/2015, i principali risultati raggiunti ed i contesti nei quale ha operato. Sono sinteticamente riassunti i principali risultati raggiunti dall'Agenzia nel suo complesso, raggruppati per aree strategiche.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo evidenzia il contesto esterno a livello nazionale e internazionale in cui, in coerenza con il mandato istituzionale, l'ENEA ha svolto le sue attività. Illustra i principali fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno che in qualche misura hanno influenzato le attività in essere e che sicuramente guideranno le scelte strategiche future dell'Agenzia.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo, in modo semplice ed esaustivo, fornisce informazioni sull'organizzazione e sulle risorse umane (personale a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2017) con le relative variazioni avvenute nell'anno (cessazioni) e le nuove assunzioni programmate per il triennio successivo. Suddivise per fonti di finanziamento, sono riportate le risorse finanziarie consuntivate nell'anno. Il confronto con il consuntivo dell'anno precedente denota lo stato di salute finanziaria dell'Agenzia.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione riporta in modo sintetico e intelligibile i principali risultati raggiunti dall'Agenzia nei settori di competenza, tipicamente afferenti alle Unità Tecniche che rappresentano il cuore produttivo. Tali risultati sono descritti in modo esaustivo nell'allegato 2 della Relazione.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo evidenzia le principali criticità, sostanzialmente dovute al quadro economico nazionale (COS che nel 2017 ha coperto solo il 55% del bilancio ENEA, riduzione dei finanziamenti pubblici al settore delle ricerca). Il livello di eccellenza delle competenze e la capacità di reperire sul mercato competitivo della ricerca le risorse finanziarie necessarie al pareggio di bilancio costituiscono la principale opportunità per intercettare l'evoluzione della domanda di ricerca e di servizi avanzati del Paese.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'articolazione di questa sezione risulta conforme alla delibera Civit 5/2012	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	E' illustrato in modo descrittivo e grafico il collegamento tra il mandato istituzionale e le attività e i risultati attesi dall'amministrazione.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nell'apposito allegato sono stati riportati i risultati previsti e quelli effettivamente raggiunti dalle varie strutture organizzative di I livello, responsabili dei relativi obiettivi strategici. Tali risultati sono integrati da apposite relazioni sintetiche per una più facile comprensione degli stessi.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Non sono stati riportati esplicitamente gli obiettivi operativi. I risultati effettivamente raggiunti dalle singole Strutture organizzative di I livello sono stati descritti in appositi documenti allegati alla Relazione. Poiché gli obiettivi strategici, aggregati di quelli operativi, sono caratterizzati da numerosi target di realizzazione anche di natura finanziaria, si presuppone che il loro raggiungimento implichi anche quello degli obiettivi operativi.	NO
3.4	Obiettivi individuali	Il modello di gestione del ciclo della performance adottato dall'ENEA pone l'enfasi sulla performance organizzativa. Quanto a quella individuale, per il personale Dirigente l'Agenzia ha avviato e sperimentato un processo di misurazione e valutazione, assumendo che gli obiettivi individuali di tali dipendenti siano sostanzialmente coincidenti con quelli assegnati all'Unità di diretta responsabilità. Invece per tutti gli altri dipendenti i criteri di valutazione, come previsto dal CCNL Istruzione Ricerca 2016-2018, dovranno essere materia di confronto con le organizzazioni sindacali.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel paragrafo è descritta la situazione finanziaria ed economica dell'Agenzia. Sono evidenziate anche le motivazioni che hanno generato maggiori o minori entrate finanziarie rispetto al previsto e fornisce anche una corretta rappresentazione dello stato di salute finanziaria dell'Agenzia.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il paragrafo e il relativo allegato 1, "Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere", sono stati redatti e sintetizzano le attività svolte dall'Amministrazione.	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)
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'articolazione di questa sezione evidenzia le informazioni richieste .	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 evidenzia sia i punti di forza che quelli di debolezza del ciclo della performance nei termini richiesti dalla Delibera Civit 5/2012. Tra quelli di forza si citano le azioni di tipo organizzativo e regolamentare, che hanno consentito l'avvio di un processo di miglioramento del ciclo della performance. Per la prima volta è stato elaborato il "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", integrato con quello della performance. Come punto di debolezza si deduce il mancato rilascio di un adeguato sistema informatico integrato con i sistemi dell'Agenzia a supporto del ciclo della performance.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è stata elaborata e riporta i risultati raggiunti dalle Unità organizzative titolari di obiettivi strategici.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è stata elaborata e sono riportate tutte le informazioni richieste.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella sulla valutazione individuale non è stata prodotta poiché l'Agenzia non ha potuto procedere alla valutazione individuale del personale non Dirigente in quanto il CCNL Istruzione Ricerca 2016 - 2018 prevede che i criteri di valutazione devono essere oggetto di confronto sindacale ancora in fase di avvio. La valutazione dei Dirigenti, invece, è in fase di completamento.	NO