



Agenzia nazionale per le nuove tecnologie,
l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

Piano della performance 2021-2023

Allegato 4 Obiettivi Individuali

Marzo 2021

Sommario

Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali attribuiti ai Direttori e Responsabili delle Strutture organizzative di primo livello	3
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE.....	4
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore FSN.....	6
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT	8
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore TERIN	10
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile IRP	12
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA	14
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV	16
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISV.....	18
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore AMC.....	20
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER.....	22
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT.....	24
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER.....	26
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL	28
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER	30

Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali attribuiti ai Direttori e Responsabili delle Strutture organizzative di primo livello

Obiettivo individuale	Peso
Obiettivo individuale 1 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Peso: 30
Obiettivo individuale 2 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Peso: 30
Obiettivo individuale 3 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione	Peso: 40

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.DUEE.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.DUEE.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1) (*). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura DUEE è: 42%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione (**)	Unità di misura: %	Valore baseline: 45	Descrizione della baseline: (Baseline 2020-2022 + Valore conseguito 2020) /2	Target 30-06-2021: 45	Target 31-12-2021: 45
Obiettivo Individuale OI.DUEE.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.DUEE.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	---	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

(*) Si segnala che nel 2020 le posizioni in Struttura (escludendo Direttore capi Divisione) ricoperte da donne rappresentano il 25% contro l'8% del 2019

(**) Alcuni incarichi sono stati attribuiti in tempi molto precedenti, dunque, pur potendo dimostrare la validità degli incarichi non si hanno tutti gli atti di nomina. Si provvederà, laddove non rinvenuti, a rinnovare le nomine con nuovi atti.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore FSN

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.FSN.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore da raggiungere in base al PTPCT	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.FSN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura FSN è: 37%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 10	Descrizione baseline: Valore conseguito al 31-12-2020	Target 30-06-2021: 6	Target 31-12-2021: 10
Obiettivo Individuale OI.FSN.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.FSN.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.SSPT.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore al 31-12-2021	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.SSPT.02 - Promuovere le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura SSPT è: 48%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 50	Descrizione baseline: 90% del valore previsto per il 31-12-2021	Target 30-06 - 2021: 52	Target 31-12 - 2021: 55
Obiettivo Individuale OI.SSPT.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.SSPT.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore TERIN

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.TERIN.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 30-06-2021:100	Target 31-12-2021:100
Obiettivo Individuale OI.TERIN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di DTE è pari al 28,26%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 44,72	Descrizione baseline: Media valore 2019 e valore target 2020	Target 30-06-2021:45,6	Target 31-12-2021: 45,6
Obiettivo Individuale OI.TERIN.03 -Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.TERIN.03 -Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L’ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l’obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall’impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell’approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell’emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all’inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l’Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile IRP

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.IRP.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.IRP.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.2 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura IRP è: 35%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 35	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 35	Target 31-12-2021: 40
Obiettivo Individuale OI.IRP.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.IRP.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.UTA.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 98	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 98	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.UTA.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura UTA è: 41%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 50	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 50	Target 31-12-2021: 50
Obiettivo Individuale OI.UTA.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.UTA.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.STAV.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.STAV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura STAV è, al 31-12-2020: 62%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 60	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 60	Target 31-12-2021: 60
Obiettivo Individuale OI.STAV.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.STAV.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	---	-------------------------------	--	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISV

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.ISV.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.ISV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura ISV è: 67%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 67	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 67	Target 31-12-2021: 67
Obiettivo Individuale OI.ISV.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.ISV.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore AMC

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline:	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.AMC.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100 (5/5)	Target 31-12-2021: 100 (9/9)
Obiettivo Individuale OI.AMC.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di AMC è pari al 61% (1) (38 su 62 organico al 31.12.2020)	Fonte dei dati: Documentazione interna	Unità di misura: %	Valore baseline: 57	Descrizione baseline: Media tra target 2020 (perché nuovo indicatore) e valore conseguito nel 2020	Target 30-06-2021: 60	Target 31-12-2021: 60
Obiettivo Individuale OI.AMC.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.AMC.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	---	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L’ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l’obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall’impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell’approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell’emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all’inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l’Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.ISER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.ISER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di ISER è pari al 38%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: n.a. (Nota 1)	-	Target 30-06-2021: n.a. (Nota 1)	Target 31-12-2021: n.a. (Nota 1)
Obiettivo Individuale OI.ISER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.ISER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Nell'indicatore sono considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati. Nel caso di ISER nessuna posizione è stata assegnata dal Direttore, ne' si prevede lo sarà nel corso del 2021. L'indicatore, pertanto, non risulta applicabile.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.LEGALT.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.LEGALT.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di LEGALT è pari al 60%	Fonte dei dati: WIDE	Unità di misura: %	Valore baseline: 50	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 30-06-2021: 50	Target 31-12-2021: 50
Obiettivo Individuale OI.LEGALT.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.LEGALT.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	---	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.PER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT”	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore conseguito al 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.PER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di “Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni” (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura PER è pari al 73%	Fonte dei dati: Atti di designazione ufficiali	Unità di misura: %	Valore baseline: 70	Descrizione baseline: Valore conseguito al 2020	Target 30-06-2021: 70	Target 31-12-2021: 70
Obiettivo Individuale OI.PER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

ENEA – Piano Performance 2021 – 2023. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

<p>Obiettivo Individuale OI.PER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
---	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.REL.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.REL.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di REL è pari al 55,5%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2020	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.REL.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.REL.03 – Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	--	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 30-06-2021	Target 31-12-2021
Obiettivo Individuale OI.UVER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	Indicatore 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	Fonte dei dati: PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 30-06-2021: 100	Target 31-12-2021: 100
Obiettivo Individuale OI.UVER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Indicatore 2.1 - Livello di presenza femminile in ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, in termini di "Numero di posizioni ricoperte da donne sul totale delle posizioni" (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura UVER è: 73%	Fonte dei dati: Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 60	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 30-06-2021: 50	Target 31-12-2021: 50
Obiettivo Individuale OI.UVER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell'ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)	Indicatore 3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	-	Target 30-06-2021: NO	Target 31-12-2021: SI

<p>Obiettivo Individuale OI.UVER.03 - Contribuire alla individuazione – in via sperimentale – di un primo set di stakeholder e di servizi e attività (nell’ambito degli Obiettivi specifici) da sottoporre alla loro valutazione (Nota 2)</p>	<p>Indicatore 3.2 - Individuazione di un servizio o attività - all’interno di uno degli Obiettivi specifici della Struttura - e degli specifici stakeholder da coinvolgere nella valutazione nel 2022</p>	<p>Fonte dei dati: Documenti interni ufficiali</p>	<p>Unità di misura: SI/NO</p>	<p>Valore baseline: n.d. (nuova attività)</p>	<p>-</p>	<p>Target 30-06-2021: NO</p>	<p>Target 31-12-2021: SI</p>
--	---	---	-------------------------------	---	----------	------------------------------	------------------------------

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - L'ENEA intende costituire un GdL dedicato a questa attività, con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che porti risultati significativi e utili. Faranno parte del GdL personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa) ed esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) risulterà essenziale per la definizione della strategia e per la sua attuazione. La costituzione del GdL, prevista subito a valle dell'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 (quindi a marzo 2020) non ha avuto luogo a causa dell'emergenza sanitaria, ed è stata rimandata all'inizio del 2021. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno riformulare - rispetto al precedente Piano - l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati fattibili ma comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.