



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

Relazione sulla performance 2020

Allegato 4 Misurazione Obiettivi Individuali

Luglio 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 DTE	4
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE	6
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore FSN.....	8
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT	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 Direttore COM.....	16
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV	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 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Peso: 40

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DTE

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
Obiettivo Individuale OI.DTE.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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 100	
Obiettivo Individuale OI.DTE.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%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DTE - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 44,44	Descrizione baseline: Valore 2019	Target 2020: 45	Valore conseguito al 31-12-2020: 45,42	
Obiettivo Individuale OI.DTE.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DTE - Documenti interni</u>	Unità di misura: n.d. (nuova attività)	Valore baseline: %	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DTE - Documenti interni</u>	Unità di misura: n.d. (nuova attività)	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020*. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio DTE</u> - Documenti interni	Unità di misura: n.d. (nuova attività)	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	--	---------------------------	-------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (costituito da personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 COVID-19 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'obiettivo e gli indicatori ad esso associati, puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati, ma fattibili e comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DUEE - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 45	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 45	Valore conseguito al 31-12-2020: 45	-
Obiettivo Individuale OI.DUEE.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DUEE - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio DUEE - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali*

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio DUEE</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (costituito da personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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 pari al 27,65	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio FSN - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 10	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 9	Valore conseguito al 31-12-2020: 10	
Obiettivo Individuale OI.FSN.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio FSN - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: %	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio FSN - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020*. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio FSN</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (costituito da personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio SSPT - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 48	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 53	Valore conseguito al 31-12-2020: 53	
Obiettivo Individuale OI.SSPT.03 – Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio SSPT - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio SSPT - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio SSPT</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	-------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (costituito da personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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"	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio IRP - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 40	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 35	Valore conseguito al 31-12-2020: 35	
Obiettivo Individuale OI.IRP.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio IRP - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio IRP - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio IRP</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 92	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 95	Valore conseguito al 31-12-2020: 98	
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: 37%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UTA - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 51	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 90	Valore conseguito al 31-12-2020: 50	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Da settembre 2020 sono stati effettuati cambiamenti in quanto a numero di incarichi attribuiti e conseguente assegnazione di personale.
Obiettivo Individuale OI.UTA.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UTA - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: %	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UTA - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio UTA</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore COM

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Valore baseline	Descrizione baseline	Target 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
Obiettivo Individuale OI.COM.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"	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 100	
Obiettivo Individuale OI.COM.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 COM è: 57%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio Direzione</u> - Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuovo indicatore)	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 60	Valore conseguito al 31-12-2020: 67	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Modificata la composizione del personale ISV rispetto a COM su cui era basata la previsione e il monitoraggio intermedio 2020.
Obiettivo Individuale OI.COM.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio Direzione</u> - Documenti interni	Unità di misura: %	Valore baseline: %	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – Relazione sulla performance 2020. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	Fonte dei dati: <u>Archivio</u> <u>Direzione+D12</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio Direzione</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: SI/NO	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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"	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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: 60%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio STAV - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 60	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 60	Valore conseguito al 31-12-2020: 60	
Obiettivo Individuale OI.STAV.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio STAV - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio STAV - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio STAV</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 100 (9/9)	
Obiettivo Individuale OI.AMC.02 - Assicurare la formazione e la crescita delle competenze e promuovere il benessere organizzativo e 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% (39 su 64 organico al 31.12.2019)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio AMC - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuovo indicatore)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 50	Valore conseguito al 31-12-2020: 64,7 (11/17)	
Obiettivo Individuale OI.AMC.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio AMC - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio AMC - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio AMC</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 e baseline	Target 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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%	<u>Fonte dei dati:</u> Non applicabile	Unità di misura: %	Valore baseline: n.a.	Descrizione baseline: -	Target 2020: n.a.	Valore conseguito al 31-12-2020: n.a.	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 1.
Obiettivo Individuale OI.ISER.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> Archivio ISER - Documenti interni	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> Archivio ISER - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio ISER</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 nel corso del 2020, ne' in precedenza. L'indicatore, pertanto, non risulta applicabile.

Nota 2 - L'ENEA aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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 66,67%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Sistema di protocollo ENEA (wide)</u> - Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 50	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 50	Valore conseguito al 31-12-2020: 71,43	
Obiettivo Individuale OI.LEGALT.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio LEGALT</u> - Documenti interni	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio LEGALT</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020*. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio LEGALT</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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 74%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio PER - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 65	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 70	Valore conseguito al 31-12-2020: 70 (52/74)	
Obiettivo Individuale OI.PER.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio PER - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività) attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio PER - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020*. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio PER</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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”	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 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 REL è pari al 55,5%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Sistema di protocollo ENEA (wide) e Archivio REL - Atti ufficiali di designazione</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 100	
Obiettivo Individuale OI.REL.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio REL - Documenti interni</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio REL - Documenti interni</u>	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

ENEA – *Relazione sulla performance 2020*. Allegato 4 – Misurazione Obiettivi Individuali

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio REL</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	---	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e 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 2020	Valore conseguito al 31-12-2020	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
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"	<u>Fonte dei dati:</u> <u>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</u>	Unità di misura: %	Valore baseline: 100	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 100 (7/7)	
Obiettivo Individuale OI.UVER.02 - Assicurare la crescita delle competenze e promuovere il benessere organizzativo e 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%	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UVER</u> - Atti ufficiali di designazione	Unità di misura: %	Valore baseline: 60	Descrizione baseline: valore 2019	Target 2020: 50	Valore conseguito al 31-12-2020: 50	
Obiettivo Individuale OI.UVER.03 - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	Indicatore 3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UVER</u> - Documenti interni	Unità di misura: %	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: 100	Valore conseguito al 31-12-2020: 0	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
	Indicatore 3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	<u>Fonte dei dati:</u> <u>Archivio UVER</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline: -	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.

	Indicatore 3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	Fonte dei dati: <u>Archivio UVER</u> - Documenti interni	Unità di misura: SI/NO	Valore baseline: n.d. (nuova attività)	Descrizione baseline:-	Target 2020: SI	Valore conseguito al 31-12-2020: NO	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito: Vedi Nota 2.
--	--	--	---------------------------	--	------------------------	-----------------	--	--

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 aveva previsto di costituire un GdL dedicato a questa attività (con personale di STAV, componenti della Rete dei Referenti - uno per Struttura organizzativa - ed esperti della materia), con l'obiettivo di definire una strategia complessiva di Ente il più possibile omogenea, coerente con le sue specificità e che portasse a risultati significativi e utili. 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 e della necessità di affrontare una serie di problematiche urgenti. Per questo motivo, le attività non sono state avviate e si è deciso di riformulare nel Piano 2021-2023 l'Obiettivo (e gli indicatori ad esso associati), puntando a raggiungere nel 2021 risultati più limitati ma fattibili e comunque in linea con le indicazioni riportate nelle Linee Guida n. 4 del DFP.