



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

Relazione sulla performance 2021

Allegato 4 Misurazione Obiettivi Individuali

Luglio 2022

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	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.DUEE.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100	100 (3/3)	
OI.DUEE.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione (*)	%	45	(Baseline 2020-2022+Valore conseguito 2020) /2	45	45	45 (80/179)	
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)	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

(*) 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 - Vedi Relazione 2021 DUEE

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore FSN

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.FSN.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore da raggiungere in base al PTPCT	100	100	100	
OI.FSN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	10	Valore conseguito al 31-12-2020	6	10	23 (Nota 2)	
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)	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 3)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 4

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Posizioni in essere nel 2021: 10 su 30 per incarichi di struttura e 40 su 173 responsabili scientifici di progetto (WPLAN)

Nota 3 - Vedi Relazione 2021 FSN

Nota 4 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.SSPT.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore al 31-12-2021	100	100	100	3/3 (Segnalazione periodica I semestre; Segnalazione periodica II semestre; Aggiornamento PTPCT)
OI.SSPT.02 - Promuovere le pari opportunità all'interno della struttura	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: 49% al 31/12/2021	Atti ufficiali di designazione	%	50	90% del valore previsto per il 31-12-2021	52	55	51	migliore rispetto alla base line ma leggermente inferiore al target per normali fluttuazioni sulle previsioni
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	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 SSPT

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore TERIN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
					Valore	Descrizione della baseline				
OI.TERIN.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2019	100	100	100	
OI.TERIN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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%	Atti ufficiali di designazione	%	44,72	Media valore 2019 e valore target 2020	45,6	45,6	45,6	
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)	40	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
		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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione TERIN 2021

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile IRP

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021 (*)	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
					Valore	Descrizione della baseline				
OI.IRP.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	Comunicazioni ufficiali trasmesse tramite sistema di protocollo ENEA	%	100	Dato 2020	50	50	100	
OI.IRP.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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" (in %) (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura IRP è: 35%	Atti ufficiali di designazione	%	35	Dato 2020	35	40	35	Il personale femminile in organico è diminuito nel 2021.
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)	40	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura n.d. (nuova attività)	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
		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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 – Vedi Relazione 2021 IRP

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.UTA.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	98	Valore 2020	98	100	100	
OI.UTA.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	50	Valore 2020	50	50	43%	I progetti gestiti hanno durata pluriennale e le responsabilità sono state già assegnate
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)	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 – Vedi Relazione 2021 UTA

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.STAV.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100	100	
OI.STAV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	60	Valore 2020	60	60	67 (16/24)	
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)	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 STAV

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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. Era prevista la partecipazione nel GdL di personale STAV e di 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISV

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.ISV.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione e Trasparenza del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100	100 (18/18)	
OI.ISV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	67	Valore 2020	67	67	61 (47/76)	Significativo aumento delle posizioni coperte con conseguente redistribuzione tra le risorse umane disponibili, secondo le competenze
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)	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 ISV

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore AMC

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.AMC.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”(*)	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100 (5/5)	100 (9/9)	100 (9/9)	
OI.AMC.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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)	Documentazione interna	%	57	Media tra target 2020 (perché nuovo indicatore) e valore conseguito nel 2020	60	60	58 (7/12)	
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	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

(*) Ci si riferisce ai seguenti adempimenti:

1) Indicatore Tempestività Annuale 2020

2) Indicatore Tempestività I trim 2021

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

- 3) Indicatore Tempestività II trim 2021
- 4) Indicatore Tempestività III trim 2021
- 5) Monitoraggio tempi procedurali II sem 2020
- 6) Monitoraggio tempi procedurali I sem 2021
- 7) Pubblicazione Consuntivo 2020
- 8) Pubblicazione Bilancio di Previsione 2021
- 9) Pubblicazione Assestamento di bilancio 2021

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 - Vedi Relazione 2021 AMC

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER

Obiettivo Individuale annuale 2021	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.ISER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	Comunicazioni ufficiali trasmesse tramite wide	%	100	valore 2020	50	100	100	
OI.ISER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	18	Valore 2020	18	18	18	
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	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura n.d. (nuova attività)	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni; sono inoltre essere 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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 ISER

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore Baseline	Descrizione della baseline				
OI.LEGALT.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100	100 (3/3)	
OI.LEGALT.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	WIDE	%	50	Valore 2019	50	50	65 (26/40)	
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	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)		NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 LEGALT

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.PER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore conseguito al 2020	100	100	100	
OI.PER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti di designazione ufficiali	%	70	Valore conseguito al 2020	70	70	71,6 (58/81)	
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)	3.1 - Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 PER

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore Baseline	Descrizione della baseline				
OI.REL.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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”	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2020	100	100	100	
OI.REL.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	66,70*	Valore 2020	66,70*	66,70*	66,70*	
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	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 REL

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.

*Per un mero errore formale nel Piano Performance 2021 – 2023 era stato attribuito alle Baseline e ai Target un valore pari a 100 mentre il calcolo della percentuale corretto corrisponde ad un valore di 66,70

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER

Obiettivo Individuale	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 30-06-2021	Target 31-12-2021	Valore conseguito al 31-12-2021	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
				Valore	Descrizione della baseline				
OI.UVER.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	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"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore 2019	100	100	100 (25 misure)	
OI.UVER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	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%	Atti ufficiali di designazione	%	60	Valore 2019	50	50	50	
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)	3.1 – Definizione di una prima mappa degli stakeholder (partner e portatori di interesse) della Struttura	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)		NO	SI	SI (Nota 2)	
	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	Documenti interni ufficiali	SI/NO	n.d. (nuova attività)	-	NO	SI	NO	Vedi Nota 3

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.

ENEA – *Relazione sulla Performance 2021*. Allegato 4 – Obiettivi Individuali

Nota 2 - Vedi Relazione 2021 UVER

Nota 3 - L'ENEA intendeva 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 portasse a risultati utili e significativi. Nel GdL era prevista la partecipazione di personale STAV e di componenti della Rete dei Referenti (uno per Struttura organizzativa), oltre ad esperti della materia. Il contributo delle singole Strutture (sicuramente condizionato dalla sensibilità e dall'impegno diretto del suo Responsabile) sarebbe risultato 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 prima dell'emergenza sanitaria e poi dei profondi mutamenti intervenuti nell'Ente, che hanno reso necessario concentrarsi su altre priorità.