



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

Relazione sulla performance 2022

Allegato 4 Misurazione Obiettivi Individuali

Aprile 2023

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.....	5
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT	6
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore TERIN	7
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile IRP	8
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA	9
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV	10
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISV.....	11
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore AMC.....	12
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER.....	13
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT.....	14
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER.....	15
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL.....	16
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER	17

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: 50
Obiettivo individuale 2 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Peso: 50

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100	
OI.DUEE.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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: 43%	Atti ufficiali di designazione (**)	%	45	Valore 2021	45	45	

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.

(**) 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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore FSN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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	
OI.FSN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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	19	21 (28/131)*	

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.

*responsabili di progetto

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore SSPT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 31-12-2022	100	100	
OI.SSPT.02 - Promuovere le pari opportunità all'interno della struttura	50	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: 51% al 02/03/2023	Atti ufficiali di designazione	%	52	90% del valore previsto per il 31-12-2022	57	53	Normale variabilità del dato

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore TERIN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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	Valore2021	100	100	
OI.TERIN.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 TERIN è pari al 28,26%	Atti ufficiali di designazione	%	44,72	Valore2021	46	46	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile IRP

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100	
OI.IRP.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 2021	35	35	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100	
OI.UTA.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 2021	50	50	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile STAV

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100	
OI.STAV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 31-12-2022: 67%	Atti ufficiali di designazione	%	67	Valore 2021	67	82	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISV

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 (18/18)	Valore 2021	100	100 (18/18)	
OI.ISV.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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	%	61 (47/76)	Valore 2021	61	59.4 (57/96)	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore AMC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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" Ci si riferisce ai seguenti adempimenti: 1) Indicatore Tempestività Annuale 2021 2) Indicatore Tempestività I trim 2022 3) Indicatore Tempestività II trim 2022 4) Indicatore Tempestività III trim 2022 5) Monitoraggio tempi procedurali II sem 2021 6) Monitoraggio tempi procedurali I sem 2022 7) Pubblicazione Consuntivo 2021 8) Pubblicazione Bilancio di Previsione 2022 9) Pubblicazione Assestamento di bilancio 2022	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100 (9/9)	Valore 2021	100	100 (9/9)	
OI.AMC.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 66% (1) (37 su 56 in organico al 31.12.2021)	Documentazione interna	%	58 (7/12)	Valore 2021	60	58 (7/12)	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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	valori 2021	100	100	
OI.ISER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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” (1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di ISER è pari al 38%	Atti ufficiali di designazione	%	na	na	na	n.a.	

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 2022. L'indicatore, pertanto, non risulta applicabile.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100 (3/3)	
OI.LEGALT.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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	%	65	Valore 2021	60	38,46 (20/52)	Maggiori necessità di attività di formazione obbligatoria per le quali i RUP sono uomini

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito al 31-12-2022	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	50	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 2021	100	100	
OI.PER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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”. La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura PER è pari al 68% (48/71) (Nota 1)	Atti di designazione ufficiali	%	71,60 (58/81)	Valore conseguito al 2021	>=68	68,23 (58/85)	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito
					Valore	Descrizione della baseline			
OI.REL.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	50	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 2021	100	100	
OI.REL.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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 64,28%	Atti ufficiali di designazione	%	100	Valore 2021	100	100	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2022	Valore conseguito 31.12.2022	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	50	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 2021	100	100 (25 misure)	
OI.UVER.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	50	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: 75%	Atti ufficiali di designazione	%	50	Valore 2021	50	50	

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.