



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,  
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE

# **Relazione sulla performance 2023**

## **Allegato 4 Misurazione Obiettivi Individuali**

**Settembre 2024**

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali attribuiti ai Direttori e Responsabili delle Strutture organizzative di primo livello..... | 3  |
| Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali attribuiti solo al Responsabile OCS.....   | 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 al Responsabile OCS.....   | 15 |
| Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER.....   | 16 |
| Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile REL.....  | 17 |
| Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UVER.....   | 18 |

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

| Obiettivo individuale   | Peso     |
|---|----------|
| <b>Obiettivo individuale 1</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione | Peso: 50 |
| <b>Obiettivo individuale 2</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura                                       | Peso: 50 |

**Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali attribuiti solo al Responsabile OCS**

| Obiettivo individuale   | Peso     |
|---|----------|
| <b>Obiettivo individuale 1</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di tutela delle IC, della sicurezza delle informazioni a diffusione esclusiva e di divulgazione della cultura della sicurezza. | Peso: 55 |
| <b>Obiettivo individuale 2</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura   | Peso: 45 |

### Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DUEE

| Obiettivo Individuale  | Peso | Indicatore  | Fonte dei dati   | Unità di misura | Baseline |                            | Target 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|---|--|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|  |      |   |  |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.DUEE.01</b> - 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”.  | <i>PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA</i> | %               | 100      | valore 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.DUEE.02</b> - 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%. | <i>Atti ufficiali di designazione (**)</i>                                     | %               | 45       | valore 2022                | 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|--|---|-----------------|----------|--|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |  |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline             |             |                                 |  |
| <b>OI.FSN.01</b> - 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                             |  |
| <b>OI.FSN.02</b> - 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 FSN è: 31% al 21/6/2023. | Atti ufficiali di designazione  | %               | 10       | Valore conseguito al 31-12-2020        | 20          | 23                              |  |

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 SSPT

| Obiettivo Individuale  | Peso | Indicatore  | Fonte dei dati  | Unità di misura | Baseline |   | Target 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|---|---|-----------------|----------|---|-------------|---------------------------------|--|
|  |      |   |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline                    |             |                                 |  |
| <b>OI.SSPT.01</b> - 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                             |  |
| <b>OI.SSPT.02</b> - 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 laureate sul totale dei dipendenti laureati all'interno della Struttura SSPT è: 53% al 31/12/2023 | Atti ufficiali di designazione  | %               | 51,9     | laureate donne su totale laureati al 31/12/22 | 53          | 54                              | 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|---|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |   |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.TERIN.01</b> - 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                             |  |
| <b>OI.TERIN.02</b> - 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 32,4%. | Atti ufficiali di designazione  | %               | 46       | valore al 31/12/2022       | 46,2        | 46,7                            |  |

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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|--|--|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |  |  |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.IRP.01</b> - 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 2022                  | 100%        | 100%                            |  |
| <b>OI.IRP.02</b> - 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: 37 % | Atti ufficiali di designazione                                       | %               | 35       | Dato 2022                  | 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|---|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |   |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.UTA.01</b> - 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 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.UTA.02</b> - 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 2022                | 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|---|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|  |      |   |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.STAV.01</b> - 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 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.STAV.02</b> - 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 STAV al 31-12-2022 è: 67% | Atti ufficiali di designazione  | %               | 82       | Valore 2022                | 82          | 77                              | 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 ISV

| Obiettivo Individuale   | Peso | Indicatore   | Fonte dei dati  | Unità di misura | Baseline       |                            | Target 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|--|---|-----------------|----------------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |  |   |                 | Valore         | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.ISV.01</b> - 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<br>(18/18) | Valore 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.ISV.02</b> - 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: 65% | Atti ufficiali di designazione  | %               | 59             | Valore 2022                | 62          | 60.2<br>(59/98)                 |  |

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 2023    | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito                         |
|---|------|--|---|-----------------|--------------|----------------------------|----------------|---------------------------------|--|
|   |      |  |   |                 | Valore       | Descrizione della baseline |                |                                 |  |
| <b>OI.AMC.01</b> - 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”<br>Ci si riferisce ai seguenti adempimenti:<br>1) Indicatore Tempestività Annuale<br>2) Indicatore Tempestività I trim<br>3) Indicatore Tempestività II trim<br>4) Indicatore Tempestività III trim<br>5) Monitoraggio tempi procedurali II sem<br>6) Monitoraggio tempi procedurali I sem<br>7) Pubblicazione Consuntivo<br>8) Pubblicazione Bilancio di Previsione<br>9) Pubblicazione Assestamento di bilancio. | PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA | %               | 100<br>(9/9) | valore 2022                | 100            | 100                             |  |
| <b>OI.AMC.02</b> - 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 67% (1) (36 su 54) in organico al 31.12.2023).  | <i>Documentazione interna</i>   | %               | 58<br>(7/12) | valore 2022                | 50<br>(Nota 2) | 71<br>(22/31)                   | Presenza in diversi gruppi di lavoro di più di una unità di personale donna nominata |

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 - Il target 2023 è inferiore al target 2022, anche in relazione ai pensionamenti del personale AMC

### Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER

| Obiettivo Individuale  | Peso | Indicatore  | Fonte dei dati                                 | Unità di misura | Baseline |                            | Target 2023   | Valore conseguito o al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|---|--|-----------------|----------|----------------------------|---------------|-----------------------------------|--|
|  |      |   |  |                 | Valore   | Descrizione della baseline |               |                                   |  |
| <b>OI.ISER.01</b> - 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      | valore 2022                | 100           | 100                               |  |
| <b>OI.ISER.02</b> - 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                 | %               | n.a.     | n.a.                       | vedi nota (1) | N.A                               |  |

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, 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|--|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|  |      |  |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.LEGALT.01</b> - 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 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.LEGALT.02</b> - 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 66,67% | WIDE  | %               | 38,46    | valore 2022                | 50          | 48,84                           |  |

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 al Responsabile OCS

| Obiettivo Individuale   | Peso | Indicatore   | Fonte dei dati                                     | Unità di misura | Baseline        |                            | Target 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|--|--|-----------------|-----------------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |  |  |                 | Valore Baseline | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.OCS.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di tutela delle IC, della sicurezza delle informazioni a diffusione esclusiva e di divulgazione della cultura della sicurezza. | 55   | 1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste dalla normativa di settore o nel PTPCT, inteso come “Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure normativi o di competenza previsti nel PTPCT” <sup>1</sup> | Sistema di protocollo ENEA-OCS e/o protocollo WIDE | %               | 100             | Valore 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.OCS.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura   | 45   | 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 di OCS è pari al 60%            | Atti ufficiali di designazione                     | %               | 100             | Valore 2022                | 100         | 100                             |  |

Nota 1 - Il riferimento al PTPCT è stato specificato quale alternativa ove in futuro si ravvisasse l'opportunità di mappare i processi

### Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER

| Obiettivo Individuale   | Peso | Indicatore  | Fonte dei dati  | Unità di misura | Baseline      |                            | Target 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|---|---|-----------------|---------------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |   |   |                 | Valore        | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.PER.01</b> - 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 2022  | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.PER.02</b> - 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".<br>La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura PER è pari al 68,25% (43/63) <sup>1</sup> . | Atti di designazione ufficiali  | %               | 68,23 (58/85) | Valore conseguito al 2022  | ≥68,25      | 69,57 (16/23)                   |  |

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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|---|------|---|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|   |      |   |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.REL.01</b> - 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 2022                | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.REL.02</b> - 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 55,5%. | Atti ufficiali di designazione  | %               | 100      | Valore 2022                | 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 2023 | Valore conseguito al 31-12-2023 | Motivazione degli scostamenti tra target e valore conseguito |
|--|------|--|---|-----------------|----------|----------------------------|-------------|---------------------------------|--|
|  |      |  |   |                 | Valore   | Descrizione della baseline |             |                                 |  |
| <b>OI.UVER.01</b> - 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      | dato 2022                  | 100         | 100                             |  |
| <b>OI.UVER.02</b> - 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       | dato 2022                  | 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.