



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

Relazione sulla Performance 2024

Allegato 4

Misurazione Obiettivi Individuali

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 NUC.....	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 Direttore TTEC.....	10
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore APR	11
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore DIGIT.....	12
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore REL	13
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ISER.....	14
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ABF	15
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT.....	16
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore PER.....	17
Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore OCS	19

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	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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 consuntivo 2023	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 consuntivo 2023	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 NUC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
OI.NUC.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.NUC.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 FSN è: 29.% al 01/9/2024	Atti ufficiali di designazione	%	23	Valore conseguito al 31-12-2023	24	24	

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	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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 conseguito al 31/12/2023	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 laureate sul totale dei dipendenti laureati all'interno della Struttura SSPT è: 53% al 30/09/2024	Atti ufficiali di designazione	%	54	Valore conseguito al 31/12/2023	54	53	Normale variabilità del dato

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi/aspettative/assegnazioni temporali/congedi per ricerca 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	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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	valore conseguito al 31/12/2023	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 32,4%.	Atti ufficiali di designazione	%	46,7	valore conseguito al 31/12/2023	47,0	47	

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	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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	Valore 2023	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: 33 %*	Atti ufficiali di designazione	%	35	Valore 2023	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.

*17/52

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Responsabile UTA

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target		Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024	Target conseguito al 31/12/2024	
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 2023	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 2023	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 Direttore TTEC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/ 2024		
OI.TTEC.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 2023	100	100 (18/18)	
OI.TTEC.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). Nel 2024 la percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura TTEC è: 55%	Atti ufficiali di designazione	%	55	% presenza annuale media femminile in organico TTEC	55	58 (50/86)	

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 APR

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
OI.APR.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	%	n.d.	n.d	100	100	
OI.APR.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 APR è 82% al 31.12.2024	Atti ufficiali di designazione	%	n.d.	n.d	89	90	

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 DIGIT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
OI.DIGIT.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	%	n.d.	n.d.	100	100	
OI.DIGIT.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" (in %) (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura DIGIT è superiore al 75%.	Atti ufficiali di designazione	%	n.d.	n.d.	50	67	

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 REL

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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 2023	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 55,5%.	Atti ufficiali di designazione	%	100	Valore 2023	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 Direttore ISER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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	dato di consuntivo 2023	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	%	n.a	dato di consuntivo 2023	50	50	

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.

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore ABF

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target		Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024	Target conseguito al 31/12/2024	
OI.ABF.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 nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO"	Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	valore 2023	100	100	
OI.ABF.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 ABF è pari al 66% (1) (36 su 54 in organico al 31.12.2023).	Documentazione interna	%	71	valore 2023	54*	57	

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.

* Il dato percentuale risente della riorganizzazione della Direzione ABF nel corso dell'anno 2024 e del mutamento del livello di presenza femminile avente ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza, ove trasferite presso altre Direzioni

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore LEGALT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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 2023	100	100	
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 66,67% al 31/12/2023.	WIDE	%	48,84	valore 2023	50	65,71	

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	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	al 31/12/2024		
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 2023	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 68,18% (45/66) ¹ .	Atti di designazione ufficiali	%	69,57 (16/23)	Valore conseguito al 2023	≥ 68,18	72,31 (47/65)	

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.

**Peso e descrizione degli Obiettivi Individuali
attribuiti ai Direttore di OCS**

Obiettivo individuale	Peso
Obiettivo individuale 1 - 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
Obiettivo individuale 2 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	Peso: 45

Indicatori e target associati agli Obiettivi Individuali del Direttore OCS

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	Target conseguito al 31/12/2024	Motivazione degli scostamenti
					Valore	Descrizione della baseline	AL 31/12/2024		
OI.OCS.01 - 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” (Nota 1)	Sistema di protocollo ENEA-OCS e/o protocollo WIDE	%	100	valore 2023	100	100	
OI.OCS.02 - 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”.(Nota 2) La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di OCS è pari al 60%	Atti ufficiali di designazione	%	100	valore 2023	100	100	

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

Nota 2: 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.