



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

# **Obiettivi Individuali 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
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
<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

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

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2023
					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”.	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	valore 2022	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%.	Atti ufficiali di designazione (**)	%	45	valore 2022	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	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
<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

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	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	vvalore al 31-12-2022	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 20/06/2023	Atti ufficiali di designazione	%	51,9	laureate donne su totale laureati al 31/12/22	53

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	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
<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

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	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%
<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%

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	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
<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

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	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 ENE	%	100	valore 2022	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

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	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 (18/18)	valore 2022	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

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	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” Ci si riferisce ai seguenti adempimenti: 1) Indicatore Tempestività Annuale 2) Indicatore Tempestività I trim 3) Indicatore Tempestività II trim 4) Indicatore Tempestività III trim 5) Monitoraggio tempi procedurali II sem 6) Monitoraggio tempi procedurali I sem 7) Pubblicazione Consuntivo 8) Pubblicazione Bilancio di Previsione 9) Pubblicazione Assestamento di bilancio.	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100 (9/9)	valore 2022	100 (9/9)
<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 66% (1) (37 su 57 in organico al 31.12.2022).	Documentazione interna	%	58 (7/12)	valore 2022	50 (Nota 2)

Nota 1 - Il totale dell'organico è calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni. Sono state considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati.

Nota 2 - 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	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
<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)

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, ne' si prevede lo sarà 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 2023
					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
<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 70,00%.	WIDE	%	38,46	valore 2022	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 PER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2023
					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
<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”. 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

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	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
<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

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	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	valore 2022	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	valore 2022	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.

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

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target 2023
					Valore	Descrizione della baseline	
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 2022	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”. La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di OCS è pari al 60% (Nota 2)	Atti ufficiali di designazione	%	100	Valore 2022	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.