



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

Obiettivi Individuali 2024

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 Responsabile 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
					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
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

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
					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
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

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
					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
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

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
					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
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

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
					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
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

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
					Valore	Descrizione della baseline	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
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

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 TTEC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target
					Valore	Descrizione della baseline	Target 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
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

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
					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
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 83%	Atti ufficiali di designazione	%	n.d.	n.d	89

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
					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
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

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
					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
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

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
					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
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

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
					Valore	Descrizione della baseline	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
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% (36 su 54 in organico al 31.12.2023).	Documentazione interna	%	71	valore 2023	54*

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
					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
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

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
					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
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” (Nota 1) La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura PER è pari al 68,18% (45/66).	Atti di designazione ufficiali	%	69,57 (16/23)	Valore conseguito al 2023	≥ 68,18

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
					Valore Baseline	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” ¹	Sistema di protocollo ENEA-OCS e/o protocollo WIDE	%	100	valore 2023	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”. ² La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di OCS è pari al 60%	Atti ufficiali di designazione	%	100	valore 2023	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.