



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

Obiettivi Individuali 2025

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	18

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: 45
Obiettivo individuale 3 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	Peso: 5

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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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	Consuntivo 2024	50	100
OI.DUEE.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura DUEE è pari al 43%.	Atti ufficiali di designazione (*)	%	45	Consuntivo 2024	45	45
OI.DUEE.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Dipartimento	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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.

(*) 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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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	50	100
OI.NUC.02 - Promuovere 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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura FSN è pari al 29% al 01/9/2024.	Atti ufficiali di designazione	%	24	Valore 2024	25	25
OI.NUC.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Dipartimento	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 SSPT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
OI.SSPT.01 - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione.	50	1.1 - Grado di attuazione delle misure di competenza previste nel PTPCT inteso come "Numero di adempimenti e misure posti in essere / Numero totale di adempimenti e misure di competenza previsti nel PTPCT"	PTPCT e Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ENEA	%	100	Valore al 31/12/2024	100	100
OI.SSPT.02 - Promuovere 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 1). La percentuale di donne laureate sul totale dei dipendenti laureati all'interno della Struttura SSPT è pari a 55% al 31/12/2024	Atti ufficiali di designazione	%	53	Valore al 31/12/2024	54	54
OI.SSPT.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni alla Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 TERIN

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 31/12/2024	100	100
OI.TERIN.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di TERIN è pari al 32,4%.	Atti ufficiali di designazione	%	47,0	valore conseguito al 31/12/2024	47	47
OI.TERIN.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Dipartimento	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 IRP

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 2024	100	100
OI.IRP.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	45	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 pari a 35 %*	Atti ufficiali di designazione	%	35	Valore 2024	35	35
OI.IRP.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Istituto	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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.

*18/51

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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 2024	100	100
OI.UTA.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura UTA è pari al 49%.	Atti ufficiali di designazione	%	50	Valore 2024	50	50
OI.UTA.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Unità	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 TTEC

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 (18/18)	Valore 2024	100	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 pari al 55%	Atti ufficiali di designazione	%	58 (50/86)	Valore 2024	58	58
OI.TTEC.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 APR

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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	%	100	dato 2024	100	100
OI.APR.02 - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	45	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 90% al 31.12.2024	Atti ufficiali di designazione	%	92	dato 2024	100	100
OI.APR.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 DIGIT

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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	%	100	Valore 2024	100	100
OI.DIGIT.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" (in %) (Nota 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti all'interno della Struttura DIGIT è pari al 67% al 31/12/2024.	Atti ufficiali di designazione	%	67	Valore 2024	50	50
OI.DIGIT.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 REL

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 2024	100	100
OI.REL.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di REL è pari al 64,5% al 31/12/2024	Atti ufficiali di designazione	%	100	Valore 2024	100	100
OI.REL.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Unità	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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	valore 2024	60	100
OI.ISER.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" (1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di ISER è pari al 38%.	Atti ufficiali di designazione	%	50	valore 2024	30	40
OI.ISER.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	100

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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 2024	100	100
OI.ABF.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di ABF è pari a circa il 68% (63 su 92 in organico).	Documentazione interna	%	61*	valore 2024	67**	67
OI.ABF.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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.

* Il dato percentuale 2024 risentiva 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

** Calcolo effettuato per equivalenza: $x = 100 \cdot \text{tot donne} / \text{tot componenti}$ al 31.12.2024

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 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 2024	100	100
OI.LEGALT.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 1). La percentuale di donne sul totale dei dipendenti di LEGALT è pari al 69,56% al 31/12/2024.	WIDE	%	65,71	valore 2024	50	50
OI.LEGALT.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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 PER

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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 nel 2024	100	100
OI.PER.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 1) La percentuale di donne sul totale dei dipendenti, nel 2024, all'interno della Struttura PER è pari al 71,64% (48/67)	Atti di designazione ufficiali	%	72,31 (47/65)	Valore conseguito nel 2024	71,64	>=71,64
OI.PER.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d.	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 OCS

Obiettivo Individuale	Peso	Indicatore	Fonte dei dati	Unità di misura	Baseline		Target	
					Valore	Descrizione della baseline	AL 30/6/2025	AL 31/12/2025
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.	50	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 2024	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 2024	100	100
OI.OCS.03 - Garantire il rispetto delle ore minime (40) di formazione, come indicato nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" del 16.01.2025	5	3.1- Percentuale di dipendenti che hanno svolto almeno 40 ore di formazione	Dati interni all'ENEA/ Direzione	%	n.d.	nuovo indicatore	n.d	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.