



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

# **Piano della performance 2020-2022**

## **Allegato 3 Obiettivi Individuali**

**Febbraio 2020**

## Sommario

<i>DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE (DTE)</i> .....	3
<i>DIPARTIMENTO UNITÀ EFFICIENZA ENERGETICA (DUEE)</i> .....	4
<i>DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE (FSN)</i> .....	5
<i>DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT)</i> .....	6
<i>ISTITUTO DI RADIOPROTEZIONE (IRP)</i> .....	7
<i>UNITÀ TECNICA ANTARTIDE (UTA)</i> .....	8
<i>DIREZIONE COMMITTENZA (COM)</i> .....	9
<i>UNITÀ STUDI, ANALISI E VALUTAZIONI (STAV)</i> .....	10
<i>DIREZIONE AMMINISTRAZIONE CENTRALE (AMC)</i> .....	11
<i>DIREZIONE INFRASTRUTTURE E SERVIZI (ISER)</i> .....	12
<i>DIREZIONE AFFARI LEGALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (LEGALT)</i> .....	13
<i>DIREZIONE PERSONALE (PER)</i> .....	14
<i>UNITÀ RELAZIONI E COMUNICAZIONE (REL)</i> .....	15
<i>UFFICIO DEGLI ORGANI DI VERTICE (UVER)</i> .....	16

## DIPARTIMENTO TECNOLOGIE ENERGETICHE (DTE)

**DIRETTORE: Gian Piero Celata**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.DTE.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.DTE.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 DTE è pari al 28,26% <sup>(1)</sup>	44,44	%	valore 2019	45
<b>OI.DTE.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (Nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## DIPARTIMENTO UNITÀ EFFICIENZA ENERGETICA (DUEE)

**DIRETTORE: Ilaria Bertini**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.DUEE.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.DUEE.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 DUEE è pari al 42% <sup>(1)</sup>	45	%	valore 2019	45
<b>OI.DUEE.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## DIPARTIMENTO FUSIONE E TECNOLOGIE PER LA SICUREZZA NUCLEARE (FSN)

**DIRETTORE: Alessandro Dodaro**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.FSN.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.FSN.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 FSN è pari al 27,65% <sup>(1)</sup>	10	%	valore 2019	9
<b>OI.FSN.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## DIPARTIMENTO SOSTENIBILITÀ DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI (SSPT)

**DIRETTORE: Roberto Morabito**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.SSPT.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.SSPT.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 SSPT è pari al 48% <sup>(1)</sup>	48	%	90% del valore previsto per il 2020	53
<b>OI.SSPT.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## ISTITUTO DI RADIOPROTEZIONE (IRP)

**RESPONSABILE: Elena Fantuzzi**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.IRP.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.IRP.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 IRP è pari al 35% <sup>(1)</sup>	40	%	valore 2019	35
<b>OI.IRP.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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. Si prevede un cambiamento della percentuale di donne sul totale dei dipendenti IRP - per l'inserimento di nuove risorse prevalentemente maschili - e una conseguente riduzione dell'indicatore nel 2020.*

## UNITÀ TECNICA ANTARTIDE (UTA)

**RESPONSABILE: Vincenzo Cincotti**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.UTA.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	92	%	valore 2019	95
<b>OI.UTA.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 UTA è pari al 37% <sup>(1)</sup>	51	%	valore 2019	90
<b>OI.UTA.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*



## DIREZIONE COMMITTENZA (COM)

**DIRETTORE: Alessandro Coppola**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore 2019	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.COM.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	Valore 2019	100
<b>OI.COM.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 COM è pari al 57% <sup>(1)</sup>	n.d. (nuovo indicatore)	%	-	60
<b>OI.COM.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## UNITÀ STUDI, ANALISI E VALUTAZIONI (STAV)

**RESPONSABILE: Diana Anna Maria Savelli**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.STAV.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.STAV.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 STAV è pari al 60% <sup>(1)</sup>	60	%	valore 2019	60
<b>OI.STAV.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## DIREZIONE AMMINISTRAZIONE CENTRALE (AMC)

**DIRETTORE: Giuseppe Pica**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.AMC.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.AMC.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 AMC è pari al 61% <sup>(1)</sup> (39 su 64 organico al 31.12.2019)	n.d. (nuovo indicatore)	%	-	50
<b>OI.AMC.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## DIREZIONE INFRASTRUTTURE E SERVIZI (ISER)

**DIRETTORE: Marco Giulio Maria Citterio**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.ISER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.ISER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	2.3 - 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 ISER è pari al 38% <sup>(1)</sup>	n.a. <sup>(1)</sup>	%	-	n.a. <sup>(1)</sup>
<b>OI.ISER.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(1) Il totale dell'organico deve essere calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni; devono inoltre essere considerate solo le posizioni per cui il Direttore può scegliere il titolare sotto la propria responsabilità (Capo progetto, membro di comitati di ente, nazionali o internazionali, coordinatore di gruppi di lavoro, componente commissioni e simili). Sono escluse le posizioni in struttura, in quanto assegnate tramite procedure selettive e subordinate dunque al numero e alla relativa proporzione di genere dei candidati. Nel caso di ISER nessuna posizione è stata assegnata dal Direttore, né si prevede lo sarà nel corso del 2020. L'indicatore, pertanto, non risulta applicabile.*

## DIREZIONE AFFARI LEGALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (LEGALT)

**DIRETTORE: Francesco Saverio De Maria**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.LEGALT.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.LEGALT.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 LEGALT è pari al 66,67% <sup>(1)</sup>	50	%	valore 2019	50
<b>OI.LEGALT.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(1) Il totale dell'organico deve essere calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni; devono 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.*

## DIREZIONE PERSONALE (PER)

**DIRETTORE: Davide Ansanelli**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.PER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.PER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 PER è pari al 74% <sup>(1)</sup>	65	%	valore 2019	70
<b>OI.PER.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(1) Il totale dell'organico deve essere calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni; devono 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.*

## UNITÀ RELAZIONI E COMUNICAZIONE (REL)

**RESPONSABILE: Maria Cristina Corazza**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.REL.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	valore 2019	100
<b>OI.REL.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 REL è pari al 55,5% <sup>(1)</sup>	100	%	valore 2019	100
<b>OI.REL.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(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.*

## UFFICIO DEGLI ORGANI DI VERTICE (UVER)

**DIRETTORE: Federico Testa p.t.**

Obiettivi individuali annuali 2020	Peso	Indicatore	Baseline			Target 2020
			Valore	Unità di misura	Descrizione	
<b>OI.UVER.01</b> - Contribuire alla realizzazione di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione	30	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"	100	%	Valore 2019	100
<b>OI.UVER.02</b> - Assicurare le pari opportunità all'interno della struttura	30	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 UVER è pari al 73% <sup>(1)</sup>	60	%		50
<b>OI.UVER.03</b> - Individuare gli stakeholder associati agli Obiettivi specifici della struttura e gli strumenti da utilizzare per coinvolgerli nei processi valutativi	40	3.1 - Percentuale di Obiettivi specifici della struttura per i quali sono stati individuati gli outcome (possibili ricadute tecnologiche ed economiche) e gli stakeholder (partner e portatori di interesse)	n.d. (nuova attività)	%	-	100
		3.2 - Individuazione degli strumenti più idonei per rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatore 3.1)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI
		3.3 - Predisposizione di un piano per i prossimi due anni che consenta di rilevare il grado di soddisfazione dei partner e dei portatori di interesse individuati (vedi indicatori 3.1 e 3.2)	n.d. (nuova attività)	SI/NO	-	SI

*(1) Il totale dell'organico deve essere calcolato al netto dei comandi/distacchi presso altre amministrazioni; devono 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*