



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	
OI.DTE.01 - 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
OI.DTE.02 - 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% ⁽¹⁾	44,44	%	valore 2019	45
OI.DTE.03 - 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	
OI.DUEE.01 - 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
OI.DUEE.02 - 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% ⁽¹⁾	45	%	valore 2019	45
OI.DUEE.03 - 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	
OI.FSN.01 - 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
OI.FSN.02 - 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% ⁽¹⁾	10	%	valore 2019	9
OI.FSN.03 - 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	
OI.SSPT.01 - 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
OI.SSPT.02 - 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% ⁽¹⁾	48	%	90% del valore previsto per il 2020	53
OI.SSPT.03 - 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	
OI.IRP.01 - 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
OI.IRP.02 - 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% ⁽¹⁾	40	%	valore 2019	35
OI.IRP.03 - 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	
OI.UTA.01 - 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
OI.UTA.02 - 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% ⁽¹⁾	51	%	valore 2019	90
OI.UTA.03 - 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	
OI.COM.01 - 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
OI.COM.02 - 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% ⁽¹⁾	n.d. (nuovo indicatore)	%	-	60
OI.COM.03 - 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	
OI.STAV.01 - 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
OI.STAV.02 - 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% ⁽¹⁾	60	%	valore 2019	60
OI.STAV.03 - 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	
OI.AMC.01 - 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
OI.AMC.02 - 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% ⁽¹⁾ (39 su 64 organico al 31.12.2019)	n.d. (nuovo indicatore)	%	-	50
OI.AMC.03 - 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	
OI.ISER.01 - 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
OI.ISER.02 - 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% ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾	%	-	n.a. ⁽¹⁾
OI.ISER.03 - 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	
OI.LEGALT.01 - 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
OI.LEGALT.02 - 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% ⁽¹⁾	50	%	valore 2019	50
OI.LEGALT.03 - 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	
OI.PER.01 - 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
OI.PER.02 - 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% ⁽¹⁾	65	%	valore 2019	70
OI.PER.03 - 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	
OI.REL.01 - 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
OI.REL.02 - 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% ⁽¹⁾	100	%	valore 2019	100
OI.REL.03 - 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	
OI.UVER.01 - 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
OI.UVER.02 - 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% ⁽¹⁾	60	%		50
OI.UVER.03 - 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