

ANNO	2022
NOME	NATALE
COGNOME	DITEL
AREA	DIREZIONE OCCUPAZIONE E IMPRESA
SEDE	CAGLIARI
POSIZIONE	DIRIGENTE AD INTERIM

Per l'assegnazione
Il Presidente
(data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PUNTEGGIO PERFORMANCE AZIENDALE	27,00
PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE	63,00
PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	10,00
TOTALE	100,00

PERFORMANCE AZIENDALE		PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30			PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 27/100	
TITOLO	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO)	30	criteri di valutazione come da Piano Performance 2022(PIAO)	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2022	31.12.2022	27

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70,00			PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE SU 100 63,00		
		70			63		
TITOLO	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE	
B) OB. MIMS. 2: ISTITUZIONE DELLO SPORTELLO UNICO AMMINISTRATIVO	Obiettivo operativo n. 1: Completamento delle procedure di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi da dematerializzare	18,89	Completamento del 60 % dei procedimenti digitalizzati	Procedimenti digitalizzati/totale procedimenti	31.12.2022	17,00	
	Attività 1: Revisione dell'elenco dei procedimenti SUAMS	2,22			30.6.2022	2,00	
	Tutte le Aree dirigenziali	2,22	B)1.b Esame dei procedimenti inseriti nell'Elenco SUAMS e verifica dell'eventuale inserimento/eliminazione di procedimenti di competenza	Procedimenti di competenza/Procedimenti SUAMS N_SPC/N_SPS = >80% = 100 N_SPC/N_SPS = (>50%=79%) = 80 N_SPC/N_SPS = (>25%=49%) = 50 N_SPC/N_SPS = (>10%=24%) = 25 N_SPC/N_SPS = (0%=9%) = 0 dove: N_SPC = Numero di Schede Procedimenti di Competenza N_SPS = Numero di Schede Procedimenti SUAMS	30.06.2022	2,00	
	Attività 5: Analisi dei processi	11,11				31.08.2022	10,00
	Aree dirigenziali interessate	5,56	B)5.b Collaborazione nelle attività di analisi	Assistenza all'Affidatario per le attività di analisi Si/No dove: Si = assistenza fornita No = assistenza non fornita	31.08.2022	5,00	
	Aree dirigenziali interessate	5,56	B)5.c Collaborazione nelle attività di analisi	Assistenza all'Affidatario per le attività di analisi Si/No dove: Si = assistenza fornita No = assistenza non fornita	31.08.2022	5,00	
DOI	5,56	B)6.c Collaborazione nelle attività di testing	Partecipazione alle attività di verifica del funzionamento della Piattaforma Si/No dove: Si = partecipazione assicurata No = partecipazione non assicurata	30.11.2022	5,00		

c)	OB. MIMS. 3: RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ENTE	Obiettivo operativo n. 1: Predisposizione della rendicontazione di sostenibilità dell'Ente	3,33	Trasmissione della rendicontazione	SI/NO	30.09.2022	3,00	
		Attività 1: Revisione del Modello di Rendicontazione 2021	2,22				30.06.2022	2,00
		Tutte le Aree dirigenziali	2,22	C)1.b Collaborazione alla revisione del Modello 2021	Riscontro circa la verifica della richiesta di revisione Si/No dove: Si = riscontro fornito alla DPS No = riscontro non fornito alla DPS		30.06.2022	2,00
		Attività 3: Valutazione ed adozione della RdS	1,11				15.09.2022	1,00
		Tutte le Aree dirigenziali	1,11	C)3.e Verifica dei contenuti della RdS	Riscontro circa la verifica dei contenuti Si/No dove: Si = riscontro fornito alla DPS No = riscontro non fornito alla DPS		10.09.2022	1,00
g)	PIANO DELLA FORMAZIONE	Obiettivo operativo: integrare le necessità formative nel Piano della formazione dell'Ente	1,11	Individuazione del fabbisogno formativo in materia di anticorruzione e trasparenza	Relazione sul fabbisogno formativo in materia di anticorruzione e trasparenza	30.09.2022	1,00	
		Attività 1: Rilevazione del fabbisogno.	1,11				01.08.2022	1,00
		Tutte le Aree dirigenziali	1,11	G)1.b Riscontro alla richiesta di contributo	Trasmissione delle proposte di contributo anche se di esito negativo Si/No dove: Si = riscontro fornito No = riscontro non fornito		01.08.2022	1,00
l)	OB. PLUR 2020-2022 1)Rafforzamento del processo di vigilanza e controllo in porto DOI-SECURITY	1) Efficientamento in termini di ampiezza territoriale frequenza ed efficacia dei controlli DOI-SECURITY	6,67	Avvio delle nuove modalità di controllo, mediante l'utilizzo del sw e dell'HW individuati mediante l'affidamento della nuova gara del servizio di vigilanza.	% implementazione nuove modalità di controllo	31.12.2022	6,00	
		2) gestione Pass di prossimità ; DOI-SECURITY	6,67	prosecuzione sperimentazione sistema di gestione e verifica permessi	Produzione e validazione dei dati entro il 31.12.2022	31.12.2022	6,00	
m)	OB. PLUR 2020-2022 1) Rafforzamento del processo di monitoraggio della sicurezza nel lavoro portuale	1) Efficientamento dell'attività ispettiva DOI-LP	5,56	incremento anche per l'anno 2022 del numero dei controlli finalizzati al monitoraggio della sicurezza nel lavoro portuale	Incremento quantitativo del 5% rispetto al numero di controlli inserito nel Piano Operativo Integrato di Vigilanza e prevenzione anno 2022. Obiettivo previsto è quindi n. 466 sopralluoghi complessivi nei porti del sistema	31.12.2022	5,00	
			5,56	elaborazione, analisi e valutazione delle casistiche registrate in corso d'anno in attuazione dell'ordinanza 46/2021 (istituzione del Registro degli Infortuni di sistema)	SI/NO (predisposizione relazione di analisi e valutazione delle casistiche registrate)	31.12.2022	5,00	
		2) Specifico monitoraggio sull'applicazione in ambito portuale in materia di applicazione delle misure di sicurezza e salute sul lavoro imposte in ragione dell'emergenza epidemiologica COVID 19 DOI - LP	5,56	prosecuzione delle attività di monitoraggio per il 2022 ed elaborazione eventualmente mettendole a confronto con quelle degli stessi mesi dell'anno precedente (ove possibile)	Numero di report mensili per tutto l'anno 2022 (12 Report)	31.12.2022	5,00	

N)	OB. PLUR. 2020-2022 Rafforzamento del processo di vigilanza sulla correttezza dell'impiego dei lavoratori da parte delle Società autorizzate ai sensi degli artt. 16-17-18 della Legge n. 84/1994.	rafforzamento per l'anno 2022 del processo codificato con ordinanza 45/2021 DOI-LP	16,67	rafforzamento per l'anno 2022 del processo codificato con ordinanza 45/2021	N. 5 controlli mensili, nell'ambito dell'insieme dei porti del sistema, per l'anno 2022	31.12.2022	15,00
----	---	--	-------	---	---	-------------------	-------

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO	
			10,00
Anticorruzione e trasparenza	atteggiamento proattivo volto a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e a diffondere, tra i propri collaboratori e gli utenti, una corretta cultura della legalità, adempiendo tempestivamente agli oneri connessi alla trasparenza. Verrà positivamente valutata l'introduzione da parte del Dirigente nel Programma operativo per i dipendenti assegnati alla Direzione di competenza di parametri di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi della qualità del contributo relativi all'atteggiamento che la risorsa avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato PTPCT e dell'interesse che la risorsa stessa dimostrerà di aver dedicato – mediante la lettura di documenti specifici o l'autonoma partecipazione, al di fuori dell'orario lavorativo, ad iniziative in materia, da documentare a cura della risorsa – alla tematica dell'anticorruzione.	4,00	
Sensibilizzazione alla semplificazione	semplificazione delle procedure; capacità di migliorare i processi lavorativi con riferimento alla eliminazione di attività non più necessarie – anche per l'effetto dell'introduzione di nuove tecnologie e nuove disposizioni normative	2,00	
Capacità di orientamento	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione dei conflitti. Verrà positivamente valutata la capacità del dirigente di declinare efficacemente in sede di attribuzione dei programmi operativi i comportamenti organizzativi (parametro 2, parte III) e la qualità del contributo (parametro 3, parte III) tra le risorse assegnate, avendo riguardo agli obiettivi annuali, alla struttura organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	1,00	
Capacità decisionale e problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	1,00	
Pianificazione e organizzazione	definire le priorità e pianificare le scadenze; organizzare e gestire le risorse umane e strumentali assegnate; coordinare le attività della propria struttura al fine di garantire il raggiungimento dei risultati previsti, nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia; suddividere in modo equo i carichi di lavoro	1,00	
Capacità di valutazione	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	1,00	