

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 7 novembre 2016, n. 136**

*“Inserimento dell'allegato 2 al Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2016-2018 di cui all'allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 1° febbraio 2016, n. 11”*

1. Al Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2016-2018 di cui all'allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 1° febbraio 2016, n. 11, dopo l'allegato 1, è aggiunto il seguente:

<<ALLEGATO 2

**SCHEDE DI ESPLICITAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI PER CIASCUN  
DIRETTORE ED OPERATIVI PER CIASCUN DIRIGENTE**

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott.ssa Cinzia Felci

---

Posizione organizzativa: direttore servizio: "Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi"

---

Servizio: "Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi"

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α] legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ] legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Al fine di potenziare l'informazione e l'accesso dei cittadini ai servizi offerti dagli organismi di garanzia e di tutela coordinamento delle attività per la predisposizione di uno studio di fattibilità preliminare ed elaborazione del progetto di portale della tutela civica regionale. (collegato all'obiettivo strategico 2.1);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; quantità.		
2	Direzione e coordinamento nell'attività di elaborazione di un modello organizzativo atto a ridefinire sia la struttura macro organizzativa che quella micro organizzativa del Servizio C.O.A. in un'ottica di eventuale accorpamento degli organismi di controllo e garanzia e delle relative strutture amministrative di supporto. (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Semplificazione, razionalizzazione e snellimento di processi interni mappati. Riduzione di svolgimento dei procedimenti in misura compresa tra il 10% e il 20%. (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità		
4	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati.(collegato all'obiettivo strategico 2.2);	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità		
5	Elaborazione, stipula e prima attuazione del nuovo CCDI del Consiglio regionale (obiettivo specifico);	45
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	SI
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	SI
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	SI
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	SI
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	SI
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	SI

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: avv. Costantino Vespasiano

---

Posizione organizzativa: direttore servizio: "Giuridico Istituzionale"

---

Servizio: Giuridico istituzionale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

### Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Attuazione dello studio di fattibilità, realizzato nell'anno 2015, per la digitalizzazione, in formato aperto, di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, oggetto di pubblicazione sul sito web del Consiglio regionale, ai fini sia della riduzione, di almeno un 10% di documentazione cartacea sia di una maggiore fruizione del testo e di una migliore reperibilità dei contenuti da parte dei motori di ricerca (riferimento obiettivo strategico 1.1);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Aggiornamento della banca dati normativa con l'annotazione, all'interno delle leggi regionali approvate nel periodo temporale 2013-2014, dei relativi provvedimenti attuativi (deliberazioni e regolamenti regionali) e di estendere l'annotazione attualmente prevista solo nel caso di sentenze di accoglimento della Corte di costituzionale anche alle sentenze di rigetto e alle ordinanze, nei casi in cui quest'ultime presentino rilevanti spunti interpretativi (riferimento obiettivo strategico 2.1);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità;		
3	Consolidamento del supporto documentale (c.d. SIA) – elaborato nel corso della fase sperimentale che si è conclusa alla fine del 2015 - che metta in evidenza eventuali criticità presenti nella proposta di legge approvata in commissione e trasmessa all'Aula (testo che, a seguito dell'attività emendativa della Commissione, può risultare assai distante da quello originario). Attraverso tale supporto occorre evidenziare al Presidente del Consiglio regionale e al relatore/proponente le criticità presenti all'interno delle proposte di legge licenziate dalla commissione dal punto di vista della legittimità costituzionale, della coerenza con la normativa vigente, nonché in merito ad aspetti di tecnica redazionale (obiettivo specifico della struttura);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: qualità;		
4	Revisione della banca dati "Quadro delle presenze alle sedute del Consiglio regionale", alla luce della normativa vigente in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio (ex art. 2, comma 3, lett. e) e f), della l.r. 12/2015, art. 1, comma 9, della l.r. 4/2013 e allegato A della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 62/2013) e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati, in particolare quelli relativi alle presenze di ciascun consigliere, ivi incluso il Presidente della Regione, alle sedute consiliari, nonché ai voti espressi in Aula mediante votazione nominale dagli stessi (riferimento obiettivo strategico 2.1);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità;		
5	Razionalizzazione e snellimento del 20% dei processi mappati nonché riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti nella misura del 5% (riferimento obiettivo strategico 1.1);	20

Critero per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità;

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: ing. Vincenzo Ialongo

---

Posizione organizzativa: direttore servizio: "Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro".

---

Servizio: "Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro".

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]**        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]**        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]**        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.



## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	AMPLIAMENTO WI-FI – MILESTONE 3: Progetto, affidamento e esecuzione ampliamento delle zone di copertura (aree ad uso ufficio ed aree comuni) della tecnologia wireless e nuovo dimensionamento degli apparati attivi e passivi di rete in misura pari al 100% (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	PROGETTO REINGEGNERIZZAZIONE TECNOLOGICA AULA CONSILIARE INERENTE LA DEMATERIALIZZAZIONE DEGLI ATTI LEGISLATIVI PER RIDUZIONE DI DOCUMENTAZIONE CARTACEA: Rilascio del Progetto della nuova infrastruttura tecnologica (audio, video e IT) dell'Aula consiliare con l'obiettivo di dematerializzare completamente l'attività legislativa del Consiglio regionale, con informatizzazione dei flussi procedurali degli atti legislativi, dematerializzazione dei supporti cartacei in Aula, aggiornamento apparati informatici e delle consolle di voto, ripresa televisiva in alta definizione, titolazione automatica, aggiornamento del sistema di Streaming e della regia audio-video (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità.		
3	ELABORAZIONE, PREDISPOSIZIONE E STIPULA NUOVO CONTRATTO LAZIO-CREA: riduzione del corrispettivo in misura almeno pari al 5% (collegato all'obiettivo strategico 1.4);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		
4	riduzione del consumo energetico del 5 % attraverso efficientamento energetico dell'illuminazione esterna (collegato all'obiettivo strategico 1.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		
5	riduzione dei rifiuti prodotti del 5 % con aumento del livello di raccolta differenziata del 5%; integrazione delle clausole di GPP e SPP nei bandi e nei capitolati per servizi e forniture (collegato all'obiettivo strategico 1.2);	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. Tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Luigi Lupo

---

Posizione organizzativa: direttore struttura: "Prevenzione della corruzione e Trasparenza"

---

Struttura: "Prevenzione della corruzione e Trasparenza"

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]**        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]**        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]**        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

<b>Descrizione</b>		<b>Peso %</b>
1	Elaborazione di uno studio della nuova normativa in materia di accesso ai dati e documenti detenuti dalla P.A. e di obblighi di pubblicazione. (riferimento obiettivo strategico 2.2);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo, qualità.		
2	Realizzazione materiale documentale e slides in occasione della Giornata della Trasparenza 2016 (riferimento obiettivo strategico 2.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Elaborazione di uno studio relativo all'analisi delle linee guida adottate dall'Anac in attuazione del d.lgs. 50/2016 (concernente il nuovo Codice degli appalti e delle concessioni) al fine della loro divulgazione a tutti gli uffici che operano in materia (riferimento obiettivo strategico 1.4.);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: qualità.		
4	Coordinamento nell'attività di progettazione e realizzazione dell'URP telematico (riferimento obiettivo strategico 2.2);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: qualità.		
5	Coordinamento dell'Ideazione e realizzazione di un depliant istituzionale e del folder che illustri il ruolo e le attività del Consiglio regionale, prevedendo anche la loro declinazione digitale (riferimento obiettivo strategico 2.1);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ed il grado di soddisfazione degli utenti.	No
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

  

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Giorgio Venanzi

---

Posizione organizzativa: funzione direzionale di staff: "Bilancio, Ragioneria"

---

Servizio: Segreteria generale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Attuazione della proposta di digitalizzazione con conseguente riduzione della documentazione cartacea attraverso la razionalizzazione e lo snellimento con ulteriore risparmio del 20% rispetto al 2015 (riferimento obiettivo strategico 1.1);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Abbattimento spese materiali di consumo almeno del 5%: attività di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (riferimento obiettivo strategico 1.4);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità;		
3	Elaborazione di uno studio di fattibilità tecnico-operativa, in raccordo con i competenti uffici della Giunta regionale per l'attuazione del rendiconto consolidato Giunta – Consiglio e del bilancio consolidato con le controllate rientranti nel perimetro di consolidamento con conseguente avvio del nuovo sistema informativo <<SIMOC "Monitoraggio controllate">> (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Elaborazione, in collaborazione con le strutture competenti, dello stato patrimoniale e dell'inventario dei beni mobili ed immobili del Consiglio regionale, conformemente alle raccomandazioni del Collegio dei Revisori dei Conti ed in attuazione alle prescrizione del d. lgs. 118/2011 (obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott.ssa Ines Dominici

---

Posizione organizzativa: funzione direzionale di staff: "Gestione economica del personale"

---

Servizio: Segreteria generale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Creazione di sistemi di monitoraggio in materia di spesa del personale, nonché analisi e studio, attraverso un tavolo tecnico, con la funzione direzionale di staff Bilancio e Ragioneria del Consiglio e le strutture della Giunta regionale per la corretta gestione economica-contabile del personale del Consiglio in armonia con i principi del d.lgs. 118/2011 (fondo del salario accessorio, tempi determinati, personale comandato e contenziosi) (collegato agli obiettivi strategici 1.1 e 1.3);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Monitoraggio e recepimento delle novità correlate alla riforma della pubblica amministrazione e dei decreti attuativi con particolare attenzione agli aspetti concernenti le principali ricadute sulla disciplina della spesa del personale e sul rinnovo del CCDI, collaborazione alla predisposizione delle proposte per la disciplina degli istituti economici rimessi alla contrattazione aziendale (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Riduzione delle tempistiche di lavorazione delle presenze mensili e della gestione delle anomalie, in sinergia con gli uffici della funzione "Gestione giuridica del personale", aggiornamento della modulistica e delle pubblicazioni sul portale dipendente anche con la predisposizione di appositi fogli informativi e guide pratiche all'utilizzo del sistema Self service. Somministrazione ai dipendenti di un questionario finalizzato al monitoraggio, in merito alle modalità di comunicazioni in uso (mail - vademecum - area riservata) anche al fine di acquisire proposte migliorative delle stesse (collegato agli obiettivi strategici 1.1 e 1.3);	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		
4	Predisposizione di tutti gli atti e procedure finalizzate all'attivazione del buono pasto elettronico (obiettivo specifico della struttura);	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Nicola Edoardo Troilo

---

Posizione organizzativa: funzione direzionale di staff: "Valutazione, Performance, Relazioni Sindacali, Benessere organizzativo"

---

Servizio: Segreteria generale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

### Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% e implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60% (collegato all'obiettivo strategico 2.2);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Elaborazione di una proposta di piano di azioni positive di cui all'art. 57 del D. lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D. lgs. 198/2006 e dell'art. 21 della legge 183/2010 da sottoporre al CUG (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Banca dati normativa: a seguito della messa on-line del nuovo sito internet del Consiglio: creazione di una nuova banca dati del regolamento di organizzazione del Consiglio nella versione vigente (collegato all'obiettivo strategico 2.3);	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità;		
4	Elaborazione della proposta di nuovo CCDI in collaborazione con le altre strutture coinvolte e attuazione della procedura di approvazione dello stesso (obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario titolare di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Fabio Pezone

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Procedimenti disciplinari" della funzione direzionale di staff: "Gestione giuridica del personale"

---

Servizio: Segreteria generale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Predisposizione di una proposta di riorganizzazione delle strutture organizzative del Consiglio regionale e delle relative e necessarie modifiche al Regolamento di organizzazione (riferimento obiettivo specifico 2.3);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Predisposizione di una proposta di modifica del disciplinare per l'attribuzione delle posizioni organizzative e di alta professionalità del Consiglio regionale nonché dei relativi avvisi e schede di valutazione (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Aggiornamento della circolare e dell'allegata modulistica relativa ai procedimenti disciplinari presente sull'intranet, ad uso dei responsabili delle strutture del Consiglio regionale (obiettivo specifico della struttura);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione, laddove non presente, del file in formato aperto (riferimento obiettivo specifico 2.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.



## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

  

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l. r. 6/2002: dott. Edoardo Poeta

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Stampa" della funzione direzionale di staff: "Affari generali"

---

Servizio: Segreteria generale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

<b>Descrizione</b>		<b>Peso %</b>
1	Analisi dell'utilizzo del sito ufficiale da parte degli utenti e formulazione di una proposta di sviluppo editoriale a carattere giornalistico attraverso la definizione di "standard qualitativi" migliorativi per i contenuti informativi, iniziative per la gestione razionale delle immagini del sito e predisposizione di policy per i social media (riferimento obiettivo strategico 2.1);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo, qualità;		
2	Predisposizione di linee guida, attività di ascolto dell'utenza, incremento degli utenti raggiunti in mailing, fruizione in mobilità, incremento delle fonti audio video monitorate e servizi di rassegna stampa a richiesta al fine di ottimizzare il servizio. Razionalizzazione della distribuzione dei comunicati (con segmentazione dei destinatari e aggiornamento mailing list) e proposta di piano preventivo per la gestione delle richieste di accredito eccezionali in occasione di eventi istituzionali (riferimento obiettivo strategico 2.1);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo, qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
3. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ed il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
4. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
5. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: avv. Enrico Laurenti

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Archivi, flussi documentali" della funzione direzionale di staff: "Affari generali"

---

Servizio: Segreteria generale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Ricognizione, raccolta, riunificazione e riordino della documentazione presente nei locali destinati ad archivio commissioni. Conclusione dell'attività di riordino della I, II, III, IV e V legislatura, consistente nella disposizione dei faldoni in ordine cronologico e per serie tematiche. Predisposizione degli elenchi di censimento dei faldoni (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Ricognizione, raccolta, riunificazione e riordino della documentazione presente nei locali destinati ad archivio dell'Aula attraverso. Conclusione dell'attività di riordino della documentazione di tutte le legislature, consistente nella sistemazione dei faldoni in ordine cronologico e per serie tematiche. Predisposizione degli elenchi di censimento dei faldoni relativamente a: 1) I e II legislatura; 2) Conferenza dei Capigruppo dal 1975 al 2010; 3) nomine e designazione di competenza del Consiglio regionale dalla II alla IX legislatura (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità;		
3	Ricognizione del materiale elettorale e predisposizione di un programma d'intervento per la selezione, scarto e smaltimento dello stesso. Svolgimento delle operazioni di scarto del materiale elettorale relativo alle elezioni del 2010 (obiettivo specifico della struttura);	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità;		
4	Progettazione e attuazione di incontri formativi diretti al personale del Consiglio regionale maggiormente coinvolto nell'attività di archiviazione volti a fornire agli stessi pratiche nozioni di archivistica e una migliore conoscenza delle procedure di gestione documentale descritte nel "Manuale di gestione della documentazione e del protocollo informatico" (obiettivo specifico della struttura);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Marco Olivieri

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Cerimoniale" della funzione direzionale di staff: "Affari generali"

---

Servizio: Segreteria generale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α] legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ] legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.



### Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Elaborazione di una proposta di nuova organizzazione delle modalità di svolgimento delle visite guidate degli studenti presso il Consiglio regionale. Progettazione e stampa di un opuscolo illustrato sui lavori dell'Aula e delle Commissioni del Consiglio, da consegnare agli studenti in visita (Obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Predisposizione di un Regolamento che indichi criteri e modalità per la concessione dell'uso delle sale riunioni del Consiglio regionale e predisposizione di un modello di prenotazione da utilizzare per la richiesta delle sale riunioni, da inserire in apposita sezione nella intranet del Consiglio (Obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Predisposizione di un Regolamento che indichi criteri e modalità per la concessione dell'uso di spazi espositivi all'interno del Consiglio regionale del Lazio (Obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

### CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Maurizio Bonuglia

---

Posizione organizzativa: area: "Lavori Aula: supporto tecnico – amministrativo"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Attuazione dello studio di fattibilità, realizzato nell'anno 2015, per la digitalizzazione, in formato aperto, di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, oggetto di pubblicazione sul sito web del Consiglio regionale, ai fini sia della riduzione, di almeno un 10% di documentazione cartacea sia di una maggiore fruizione del testo e di una migliore reperibilità dei contenuti da parte dei motori di ricerca (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Aggiornamento del manuale delle procedure adottate nelle varie fasi dell'attività consiliare dalle strutture amministrative dell'area Lavori Aula: supporto tecnico-amministrativo (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Progetto di dematerializzazione degli atti consiliari (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità;		
4	Razionalizzazione e snellimento del 20% dei processi mappati nonché riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti nella misura del 5% (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Massimo Messale

---

Posizione organizzativa: area: "Lavori Aula: supporto tecnico – regolamentare"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]            legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]            legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]            legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Al fine di consentire alla struttura di adempiere in maniera più efficace e tempestiva ai compiti connessi alle procedure di nomina e designazione consiliare, elaborazione di una raccolta di pareri e di orientamenti dell'ANAC sulla normativa vigente in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni (d.lgs. 39/2013 e ss.mm.) e la raccolta di giurisprudenza in materia di soccorso istruttorio ex art. 6, co. 1, lett. b) della l. 241/1990 e ss.mm., con specifico riferimento al tema del bilanciamento tra il dovere della p.a. di provvedere alla regolarizzazione della documentazione presentata dai candidati ed il principio della par condicio tra i partecipanti (obiettivo specifico della struttura);	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Elaborazione di un elenco descrittivo delle procedure di nomina e di designazione di competenza del Consiglio regionale, alla luce non solo della sopravvenuta normativa regionale che - in attuazione, in particolare, dell'articolo 22, comma 1 della l.r. 4/2013 - ha inciso in termini modificativi sulle stesse procedure, ma anche della applicabilità a esse del d.lgs. 235/2012 e ss.mm. in materia di incandidabilità, del d.lgs. 39/2013 e ss.mm. quanto a condizioni di inconfiribilità e incompatibilità nonché, ancora, del d.l. 95/2012 e ss.mm. in tema di limitazioni al conferimento di cariche in organi di governo a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Sotto tale ultimo profilo, l'elenco conterrà puntuali riferimenti ad atti (delibere, orientamenti, pareri, circolari ecc.) e alla eventuale giurisprudenza di merito, ricercati ed esaminati ai fini della valutazione della applicabilità o meno della richiamata normativa alle cariche/incarichi per i quali è prevista la designazione/nomina da parte del Consiglio regionale (obiettivo specifico della struttura);	65
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott.ssa Livia Tedeschini Lalli

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Supporto amministrativo, Resocontazione, Verbalizzazione" dell'area: "Lavori Aula: supporto tecnico-regolamentare"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Strutturazione e coordinamento di apposite banche dati, basate sulle attività di verbalizzazione e resocontazione e concernenti, in particolare, le presenze e le attività dei consiglieri regionali nei lavori d'Aula. Messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione dei dati relativi alle presenze di ciascun consigliere alle sedute consiliari, nonché ai voti espressi in Aula mediante votazione nominale dagli stessi (riferimento obiettivo strategico 2.1);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Elaborazione e avvio di una banca dati relativa agli "Argomenti trattati" nei lavori d'Aula, declinata e consultabile per natura del provvedimento, per soggetto proponente, per materia, per ambito territoriale di riferimento, a cui attingere anche per lo svolgimento di analisi ed elaborazioni relative all'attività consiliare (obiettivo specifico della struttura);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Fabrizio Lungarini

---

Posizione organizzativa: area: "Coordinamento lavori commissioni"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]            legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]            legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]            legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Definizione di un manuale contenente procedure standard relative allo svolgimento dei procedimenti assegnati alla struttura e già mappati in precedenza (riferimento obiettivo strategico 1.1);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Implementazione sistema gestione documenti GESDOC e/o creazione di una piattaforma digitale condivisa Commissioni-Aula per la gestione delle varie fasi procedurali, l'archiviazione dei dati e il monitoraggio degli atti consiliari (riferimento obiettivo strategico 1.1);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Messa on line della sezione Open Consiglio, contenente i dati riguardanti la presenza dei Consiglieri regionali alle sedute di Commissione, in attuazione di quanto previsto dalla legge regionale per l'istituzione dell'anagrafe pubblica degli eletti. Messa on line della sezione del sito riguardante la documentazione delle Commissioni consiliari, contenente il fascicolo delle sedute di commissione in formato aperto (riferimento obiettivo strategico 2.1);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: avv. Claudio Genovese

---

Posizione organizzativa: area: "Legale e contenzioso"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ] legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ] legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

<b>Descrizione</b>		<b>Peso %</b>
1	Revisione del contenuto dei fascicoli costituenti l'archivio cartaceo dell'area Legale e contenzioso in base ad una sotto fascicolazione standardizzata, al fine di facilitare sia lo svolgimento dell'attività istruttoria delle pratiche che la consultazione del cospicuo materiale cartaceo che si trova contenuto in ogni fascicolo. Una volta individuate, le modalità di sotto fascicolazione, saranno applicate dapprima ai contenziosi di nuova incardinazione e, gradualmente, saranno estese anche ai fascicoli dei contenziosi già attivi, procedendo a ritroso in base alla numerazione dei fascicoli stessi almeno fino all'inizio della presente legislatura (obiettivo specifico della struttura);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Elaborazione di una statistica, con rappresentazione grafica, relativa all'andamento del contenzioso del Consiglio regionale negli ultimi dieci anni, che tenga conto sia delle decisioni degli organi giurisdizionali (in tutti i gradi di giudizio compresa la fase cautelare) sia di eventuali transazioni/conciliazioni giudiziali e stragiudiziali (obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.



## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Francesco Drago

---

Posizione organizzativa: area: "Consulenza giuridica"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	<p>Le Camere, come noto, hanno di recente approvato in seconda votazione e a maggioranza assoluta il testo di legge costituzionale di riforma della Costituzione. Tale testo, in particolare, dispone il superamento dell'attuale sistema di bicameralismo paritario, trasformando il Senato in organo di rappresentanza delle istituzioni territoriali, modifica il procedimento legislativo e rimodula, tra l'altro, il riparto di competenze tra Stato e Regioni previste al Titolo V della Costituzione.</p> <p>Dal momento che la legge costituzionale muta profondamente l'assetto costituzionale, occorre sin da ora, nelle more del relativo referendum confermativo, approfondire le principali novità presenti nel nuovo testo costituzionale, con particolare riferimento alla nuova figura dei senatori-consiglieri e al nuovo riparto di competenze tra Stato e Regioni, anche al fine di rilevare le eventuali criticità nonché di evidenziare i principali adeguamenti dello Statuto che la riforma imporrebbe (obiettivo specifico della struttura);</p>	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	<p>Continuando l'esperienza già avviata in via sperimentale nel corso del 2015, messa a regime di un supporto documentale che metta in evidenza eventuali criticità presenti nella proposta di legge approvata in Commissione e trasmessa all'Aula (testo che, a seguito dell'attività emendativa della Commissione, può risultare assai distante da quello originario), sulla falsariga dell'analisi tecnico normativa delle proposte di legge (ATN).</p> <p>Attraverso tale supporto occorre evidenziare, al Presidente del Consiglio e al relatore/proponente, le criticità presenti all'interno delle proposte di legge licenziate dalla commissione dal punto di vista della legittimità costituzionale, della coerenza con la normativa vigente, nonché in merito ad aspetti di tecnica redazionale (obiettivo specifico della struttura);</p>	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEMA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott.ssa Laura Zaccaria

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Biblioteca, Studi e Ricerche giuridiche" dell'area: "Consulenza giuridica"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Elaborazione, a seguito del mutato assetto normativo nazionale e regionale, che ha comportato anche un cambiamento delle modalità di erogazione dei servizi agli utenti ed in collaborazione con l'ufficio "Assistenza nelle materie: Territorio, Ambiente, Infrastrutture, Sviluppo economico e Attività produttive", di una proposta di deliberazione dell'Ufficio di presidenza per l'aggiornamento del Regolamento e della Carta dei servizi della biblioteca del Consiglio approvati con Delibera dell'Ufficio di presidenza dell'8 aprile 2010, n. 15 (obiettivo specifico della struttura);	65
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Nell'ambito della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione della documentazione prodotta, ulteriore abbattimento della produzione cartacea totale della Biblioteca almeno pari al 15% (riferimento obiettivo strategico 1.1);	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

---

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l. r. 6/2002: Dott.ssa Alessandra Tartaglia

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Assistenza nelle materie: Territorio, Ambiente, Infrastrutture, Sviluppo economico e Attività produttive" dell'area: "Assistenza tecnico legislativa"

---

Servizio: Giuridico, Istituzionale

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.



## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Relativamente alla leggi approvate negli anni 2013 e 2014, Implementazione della banca dati delle leggi regionali pubblicata sul sito del Consiglio regionale, con i principali provvedimenti attuativi (deliberazioni e regolamenti regionali) delle stesse, attraverso apposite note. (obiettivo specifico della struttura);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	A seguito del mutato assetto normativo nazionale e regionale, che ha comportato anche un cambiamento delle modalità di erogazione dei servizi agli utenti elaborazione, in collaborazione con l'ufficio "Biblioteca, Studi e ricerche giuridiche", di una proposta di deliberazione dell'Ufficio di presidenza per l'aggiornamento del Regolamento e della Carta dei servizi della biblioteca del Consiglio approvati con Delibera dell'Ufficio di presidenza dell'8 aprile 2010, n. 15. (obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

  

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario titolare di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002:  
dott.ssa Erminia Ferrara

---

Posizione organizzativa: Struttura amministrativa di supporto al Collegio revisori dei conti

---

Servizio: Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Elaborazione, sulla base delle indicazioni del direttore del servizio, di un modello organizzativo atto a ridefinire sia la struttura macro organizzativa che quella micro organizzativa del servizio, in un'ottica di eventuale accorpamento degli organismi di controllo e garanzia e delle relative strutture amministrative di supporto (collegato all'obiettivo strategico 1.1);	45
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Coordinamento e supporto al Collegio dei revisori dei conti riguardo a tutte attività di certificazione ed espressione pareri, rilievi e proposte in relazioni ai controlli sulla compatibilità economico finanziaria e sulla regolarità amministrativa contabile effettuati presso la Giunta Regionale (obiettivo specifico della struttura);	45
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati (collegato all'obiettivo strategico 2.2);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		

N. B. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: Rosina Sartori

---

Posizione organizzativa: Struttura amministrativa di supporto al Garante dell'infanzia e dell'adolescenza

---

Servizio: Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]            legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]            legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]            legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Al fine di potenziare l'informazione e l'accesso dei cittadini ai servizi offerti dagli organismi di garanzia e di tutela: predisposizione di uno studio di fattibilità preliminare ed elaborazione del progetto di portale della tutela civica regionale in collaborazione con le altre strutture di supporto agli organi di controllo e garanzia coinvolte. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati (collegato all'obiettivo strategico 2.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Elaborazione di uno studio contenente la raccolta, l'analisi e i dati relativi alle diverse richieste che le autorità giudiziarie formulano ai servizi sociali dei comuni appartenenti alle province di Latina, Rieti, Viterbo e Frosinone. (obiettivo specifico della struttura);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott.ssa Rita Spierto

---

Posizione organizzativa: struttura amministrativa di supporto al Consiglio regionale dell'economia e del lavoro e al Difensore civico

---

Servizio: Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

### Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Al fine di potenziare l'informazione e l'accesso dei cittadini ai servizi offerti dagli organismi di garanzia e di tutela: predisposizione di uno studio di fattibilità preliminare ed elaborazione del progetto di portale della tutela civica regionale in collaborazione con le altre strutture di supporto agli organi di controllo e garanzia coinvolte. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	80
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto al $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati (collegato all'obiettivo strategico 2.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità.		

N. B. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario titolare di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 38, comma 5bis, della l.r. 6/2002:  
dott. Fabrizio Cecere

---

Posizione organizzativa: struttura amministrativa di supporto al Comitato di controllo contabile

---

Servizio: Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

<b>Descrizione</b>		<b>Peso %</b>
1	Al fine di fornire un adeguato supporto alla Funzione direzionale di Staff Bilancio, Ragioneria nell'attività di redazione del conto del patrimonio del Consiglio regionale e dell'aggiornamento del libro dei cespiti ammortizzabili: elaborazione di uno studio concernente gli aspetti relativi ai principi economico-contabili nel calcolo degli ammortamenti e della vita residua dei beni (obiettivo specifico della struttura);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati (collegato all'obiettivo strategico 2.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità;		
3	Ricognizione delle società e degli enti privati a partecipazione regionale (art. 56 legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1): individuazione puntuale della totalità delle partecipazioni detenute unitamente ai dati relativi al patrimonio netto, al capitale sociale e alle quote di partecipazione della Regione Lazio alla luce degli interventi di riordino (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		

N. B. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Il valutatore ed il dirigente negoziano le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Date in cui si svolgeranno gli incontri per il monitoraggio dell'attività:

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Michele Gerace

---

Posizione organizzativa: area: "Adempimenti derivanti dall'appartenenza all'Unione europea"

---

Servizio: Coordinamento amministrativo delle strutture di supporto agli organismi autonomi

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito $\geq$ al 90% ed implementazione dei file in formato aperto $\geq$ 60%. Pubblicazione di eventuali ulteriori dati. Elaborazione di una proposta per realizzazione di una pagina web "Il Consiglio regionale in Europa" sul sito istituzionale del Consiglio regionale (riferimento obiettivo 2.2);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Avvio e definizione della prima sessione europea nel Consiglio regionale del Lazio, individuazione e sperimentazione di un metodo di lavoro a supporto degli organi istituzionali e politici ed elaborazione degli atti di indirizzo della Commissione consiliare permanente competente per materia (obiettivo specifico della struttura);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Elaborazione di un percorso didattico e tematico di approfondimento sul ruolo del Consiglio regionale all'interno del processo di formazione ed attuazione del diritto e delle politiche dell'Unione europea, anche alla luce della prospettiva di riforma costituzionale in itinere, attraverso l'organizzazione e lo svolgimento di specifiche attività formative con eventuali collaborazioni con le università (obiettivo specifico della struttura);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Elaborazione e definizione, da parte del Consiglio regionale, di strumenti di promozione ed informazione sulle politiche europee al fine della partecipazione dei cittadini e/o delle autonomie locali della Regione Lazio (obiettivo specifico della struttura);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.



## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Giulio Naselli Di Gela

---

Posizione organizzativa: area: "Gestionale Giuridico, Economica"

---

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Coordinamento e programmazione del completamento dell'attività, dell'ufficio Economato, Magazzino, Monitoraggio Contratti, concernente la corretta redazione e gestione, attraverso procedure informatiche, dell'inventario dei beni mobili in uso presso il Consiglio regionale, idoneo alla contestuale rilevazione dei beni nel conto del patrimonio e nelle altre rilevazioni contabili (obiettivo specifico della struttura);	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Stesura di disciplinari e di capitolati speciali o documentazione di gara con le clausole GPP o SPP con particolare attenzione all'eco etichettatura e ai sistemi di gestione ambientale. Monitoraggio normativo e predisposizione di schemi di clausole (riferimento obiettivo strategico 1.2);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Semplificazione dei procedimenti interni: elaborazione di codici interni di gestione pratiche, associati direttamente al personale incaricato della trattazione, con contestuale protocollazione, scansione ed assegnazione diretta sull'indirizzo di posta elettronica del dirigente dell'area e del funzionario incaricato della trattazione (riferimento obiettivo strategico 1.1);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Riduzione dei tempi di svolgimento dei procedimenti: individuazione per ciascuna pratica di un ticket informatico di apertura con possibilità di associare un campo finalizzato all'individuazione di eventuali indicazioni nella trattazione (riferimento obiettivo strategico 1.1);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità;		
5	Contenimento della spesa per servizi e forniture, con particolare attenzione alla contrazione dei corrispettivi per l'acquisto di materiali di consumo del 5%. Monitoraggi e iniziative conseguenti (riferimento obiettivo strategico 1.4);	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

---

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott.ssa Carla Mencaroni

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Provveditorato, Contabilità" dell' area: "Gestionale giuridico-economica"

---

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione:		Peso %
1	Ricognizione e definizione della posizione debitoria del Consiglio regionale relativamente ai servizi di telefonia fissa e mobile negli anni pregressi. Confronto con i gestori di Telecom Italia Spa e Fastweb. Elaborazione di eventuali proposte anche transattive (obiettivo specifico della struttura);	45
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Studio, predisposizione e stesura di schemi di capitolato tecnico, disciplinare d'appalto e documentazione di gara pubblica. Stima anno corrente 50% (riferimento obiettivo strategico 1.2);	45
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Verifica straordinaria e redazione della situazione contabile relativamente agli immobili in uso al Consiglio regionale al fine di eliminare ulteriori contenziosi (obiettivo specifico della struttura);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Giovanni Lavitola

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Economato, magazzino, monitoraggio contratti" dell'area: "Gestionale giuridico-economica"

---

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.



**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Redazione e gestione, attraverso procedure informatiche, dell'inventario dei beni mobili in uso presso il Consiglio regionale. Censimento apparecchiature da ufficio in uso presso le strutture consiliari al fine di predisporre successivi atti di programmazione. Tale attività sarà espletata, nel corso del periodo di riferimento, nella misura del 100 per cento (obiettivo specifico della struttura);	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità;		
2	Elaborazione di uno studio per l'analisi preventiva dei sistemi di gestione delle casse economali nei Consigli regionali e conseguente elaborazione di una bozza di riforma del vigente regolamento adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 19 giugno 2013, n. 42 (collegato all'obiettivo strategico 2.3);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Elaborazione di schede di monitoraggio relative ai contratti in essere, con particolare riferimento alla necessità di ridurre nella misura minima del 5 per cento la produzione di rifiuti indifferenziati derivanti dalla esecuzione delle attività di gestione (collegato all'obiettivo strategico 1.2);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Federico Punzo

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Qualità e vigilanza nei luoghi di lavoro" dell' area: "Gestionale giuridico-economica"

---

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Predisposizione del Piano di formazione del personale relativamente ai corsi obbligatori in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Innalzamento della qualità dei servizi forniti dall'Amministrazione e del livello di tutela della sicurezza e della salute del personale attraverso l'attuazione del progetto "Consiglio Regionale del Lazio cardioprotetto" (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Verifica ed aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui al d. lgs. n. 81/2008 (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Realizzazione e mantenimento della tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice in stato di gravidanza, di cui al d. lgs. 81/2008 ed al d. lgs. 151/2001 (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità;		
5	Ricognizione della formazione pregressa del personale neo assunto e in posizione di comando proveniente da una precedente esperienza lavorativa presso un'azienda dallo stesso settore produttivo volto al riconoscimento dei crediti formativi precedenti per i corsi obbligatori in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (collegato all'obiettivo strategico 1.3);	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott. Augusto Rossi

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Vigilanza e accesso sede" della area: "Programmazione e manutenzione immobili del Consiglio"

---

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

<b>Descrizione</b>		<b>Peso %</b>
1	Adempimenti relativi obblighi di pubblicazione documenti, dati e informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente- Bandi di gara e implementazione di tutti i documenti in formato aperto (riferimento obiettivo strategico 2.2)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità; quantità.		
2	Dematerializzazione e semplificazione amministrativa attraverso la riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti e riduzione del consumo di carta in misura almeno pari al 35% (riferimento obiettivo strategico 1.1)	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità; quantità.		
3	Avvio del sistema di controllo dei parcheggi interni alla sede del Consiglio regionale, mediante il rilevamento automatico dei posti disponibili con controllo remoto di eventuali infrazioni, in misura pari al 20% (obiettivo specifico della struttura)	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Dirigente: dott. Aurelio Lo Fazio

---

Posizione organizzativa: area: "Gare, Contratti"

---

Servizio: Tecnico Strumentale, Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

---

Indennità di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

## Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Redazione ed aggiornamento di una banca dati aperta di imprese fornitrici e prestatrici di servizi, nelle more dell'attuazione del regolamento sui contratti e dell'albo dei fornitori (riferimento obiettivo strategico 2.3);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno il 10% degli atti relativi a gare e contratti. Creazione di un archivio di un archivio digitale di tutti i contratti stipulati negli anni precedenti dal 2005 al 2014 (riferimento obiettivo strategico 1.1);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità;		
3	Contenimento del 5% della spesa per servizi e forniture. Monitoraggi e iniziative conseguenti (riferimento obiettivo strategico 1.4);	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità;		
4	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non presente, del file in formato aperto (riferimento obiettivo strategico 2.2);	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità;		
5	Riduzione del 5% dei tempi medi attesi e recupero dell' 80% del backlog per le istanze di conciliazione (obiettivo specifico della struttura);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità;		
6	Elaborazione di un piano di recupero e smaltimento di almeno il 70 % del backlog delle definizioni (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Si/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott.ssa Giuseppina Silvetti

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Relazioni con il pubblico"

---

Servizio: Prevenzione della corruzione e Trasparenza

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [ $\alpha$ ]        legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [ $\beta$ ]        legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [ $\gamma$ ]        legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

### Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Elaborazione dei contenuti necessari per l'attivazione dell'URP telematico, con predisposizione di apposite schede operative (Riferimento obiettivo strategico 2.1);	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Creazione ed implementazione di un archivio informatizzato dei fascicoli detenuti dall'Urp relativi ai procedimenti di accesso agli atti amministrativi (ex L. 241/90) per il periodo 2004 – 2014 (Riferimento obiettivo strategico 1.1);	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	No
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

—

**ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2016**  
**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ**

Funzionario incaricato dello svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 38, comma 5 bis, della l.r. 6/2002: dott.ssa Marzia Moscatelli

---

Posizione organizzativa: ufficio: "Banche dati, Pubblicazioni, Trattamento dati personali"

---

Servizio: Prevenzione della corruzione e Trasparenza

---

**Indennità di Risultato:**

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α]** legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ]** legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

Oltre agli obiettivi indicati nel prospetto seguente, il dirigente è tenuto, ai sensi della normativa vigente, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione previste in capo alla struttura assegnata, e a quelle facenti capo alle materie eventualmente delegate, riportate nel piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 2 febbraio 2016, n. 10.

**CONSEGUIMENTO OBIETTIVI**

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

**Tabella per l'individuazione degli obiettivi**

Descrizione		Peso %
1	Elaborazione di una proposta di deliberazione, da sottoporre all'Ufficio di Presidenza, finalizzata all'adozione dell'organigramma di privacy da parte delle strutture di diretta collaborazione degli organi politici del Consiglio regionale. Valutazione dell'opportunità di adottare procedimenti amministrativi alternativi compatibili con il quadro normativo vigente relativo a leggi regionali e/o ad atti di organizzazione interni (obiettivo specifico della struttura);	70
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità;		
2	Elaborazione di uno studio volto alla verifica dell'impatto della nuova normativa europea in materia di privacy sugli obblighi di pubblicazione nell'ambito del Consiglio regionale del Lazio (obiettivo specifico della struttura);	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		

N. B. I pesi possono avere anche valori differenziati tra i singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

## CAPACITÀ DI DIREZIONE

<b>Tipologie che connotano la capacità di direzione</b>	<b>Si/No</b>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	Si
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	Si
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	Si
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	Si
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	Si
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	Si

Sono riportate nella tabella le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Eventuali osservazioni: \_\_\_\_\_

>>