CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

UFFICIO DI PRESIDENZA

Deliberazione n. 118 del 17 novembre 2015

OGGETTO: *Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2015-2017. Modifiche alla deliberazione 24 settembre 2015, n. 113.*

Schema di deliberazione n. 122 del 17 novembre 2015

Verbale n. 28

Componenti:

			Pres.	Ass.	
Presidente	Daniele	LEODORI	x	☐	_____
Vice Presidente	Massimiliano	VALERIANI	x	☐	_____
Vice Presidente	Francesco	STORACE	x	☐	_____
Consigliere Segretario	Maria Teresa	PETRANGOLINI	x	☐	_____
Consigliere Segretario	Gianluca	QUADRANA	x	☐	_____
Consigliere Segretario	Giuseppe	SIMEONE	x	☐	_____

VISTO PER IL PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA

IL DIRIGENTE / IL DIRETTORE

_____

VISTO PER IL PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

☐ **RILEVA** ☐ **NON RILEVA**

IL DIRIGENTE / IL DIRETTORE

_____

Assiste il Segretario generale cons. Stefano Toschei

L'Ufficio di presidenza

Su proposta del Presidente del Consiglio

VISTA la legge statutaria dell'11 novembre 2004, n. 1, "*Nuovo Statuto della Regione Lazio*" e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6, concernente: "*Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale*" e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 16 marzo 2011, n. 1 concernente "*Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche*";

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 concernente *"Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale"* e successive modifiche, di seguito denominata Regolamento;

VISTE le leggi regionali 30 dicembre 2014 n.17 e n. 18 concernenti, rispettivamente: "*Legge di stabilità regionale 2015*" e "*Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2015-2017*";

VISTA la propria deliberazione 24 settembre 2015, n. 113 con la quale è stato approvato il piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2015-2017;

CONSIDERATO che l'Ufficio di presidenza, nell'approvare la citata deliberazione 113, si era riservata la possibilità di apportare eventuali integrazioni o modifiche al menzionato piano, anche in relazione ad esigenze sopravvenute;

RITENUTO, al fine di rendere la consultazione del testo più agevole, di sostituire integralmente l'allegato 2 al citato piano della performance;

All'unanimità ed in seduta stante

DELIBERA

1. l'allegato 2 del piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2015-2017, di cui all'allegato A alla deliberazione 24 settembre 2015, n. 113 è sostituito dall'allegato A alla presente deliberazione;

2. di trasmettere il presente atto al Segretario generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Consiglio regionale;

3. di pubblicare la presente deliberazione sul sito internet del Consiglio regionale.

Il Segretario F.to Stefano Toschei	Il Presidente F.to Daniele Leodori

Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza del 17 novembre 2015, n. 118

"Sostituzione dell'allegato 2 del Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2015-2017 di cui all'allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 24 settembre 2015, n. 113"

1. L'allegato 2, del Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2015-2017 di cui all'allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 24 settembre 2015, n. 113 è sostituito dal seguente:

<<ALLEGATO 2

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

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:
Cons. Stefano TOSCHEI

Posizione organizzativa:
Segretario generale del Consiglio regionale

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Predisposizione del piano della Performance 2015-2017 per l'adozione da parte dell'Ufficio di presidenza.	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: qualità.		
2	Razionalizzazione della disciplina in ordine alle procedure relative alla definizione di accordi di programma tra il Consiglio regionale e i soggetti destinatari dei relativi interventi. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: qualità.		

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

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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:
Avv. Costantino VESPASIANO

Posizione organizzativa:
Direttore

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		
6	L'elaborazione dell'analisi tecnico normativa delle proposte di legge (ATN) svolta dagli uffici consente oggi ai Presidenti di commissioni, ai commissari e agli assessori competenti di avere cognizione di eventuali criticità presenti all'interno delle proposte di legge dal punto di vista della legittimità costituzionale, della coerenza con la normativa vigente, nonché in merito ad aspetti di tecnica redazionale. Tale documento riveste, sempre più, una importanza strategica nel lavoro istruttorio svolto dalle Commissioni, chiamate ad esaminare, modificare e licenziare le proposte di legge. Considerato che uffici già forniscono assistenza e consulenza anche nel corso dei lavori dell'Aula, ma che ad oggi manca un analogo 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) occorre che sia elaborato analogo documento avviando conseguentemente una fase sperimentale. (specifico del servizio)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: 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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015

SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:
Dott.ssa Cinzia FELCI

Posizione organizzativa:
Direttore

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		
6	Elaborazione, con il supporto del direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di una proposta di deliberazione per i patti integrità. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Elaborazione, con il supporto del direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", del regolamento di contabilità da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		
8	Coordinamento e direzione, in collaborazione con il CUG, delle attività finalizzate allo svolgimento di una indagine sul benessere organizzativo e, in tale ambito somministrazione del questionario adottato dalla Civit elaborazione di metodologie e strumenti per la lettura delle risultanze ed avvio dell'acquisizione ed elaborazione dei dati dei questionari compilati dai dipendenti. (collegato all'obiettivo strategico 1.3)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 8: tempo; qualità.		

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

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:
Ing. Vincenzo IALONGO

Posizione organizzativa:
Direttore

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).

Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		
4	Elaborazione di procedure informatiche per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		
5	Elaborazione, in collaborazione con il direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", dei seguenti regolamenti: acquisizione lavori e forniture e acquisizione beni e servizi, da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	Studio sulla riduzione del consumo energetico e sulla riduzione dei rifiuti prodotti del 5% con un aumento del livello di raccolta differenziata del 5%; Elaborazione di linee guida per l'applicazione del GPP e del SPP nel Consiglio regionale. (collegato all'obiettivo strategico 1.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Studio sull'abbattimento delle spese per i materiali di consumo e sulla riduzione della spesa per servizi e forniture con una riduzione della spesa per affitti e parco auto. (collegato all'obiettivo strategico 1.4)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:
Dott. Luigi LUPO

Posizione organizzativa:
Direttore

Servizio: Struttura "Prevenzione della corruzione, 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		
4	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Elaborazione, in collaborazione con il direttore del servizio "Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro", dei seguenti regolamenti: acquisizione lavori e forniture e acquisizione beni e servizi, da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	Supporto alla elaborazione di una proposta di deliberazione per i patti integrità e alla elaborazione del regolamento di contabilità. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Progetto per l'attivazione dell'URP telematico. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).

Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		**Peso %**
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità, quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: 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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Dott. Aurelio LO FAZIO

Posizione organizzativa: Funzione direzionale di staff " Gare, Contratti"

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura di assegnazione nonché a quella ad interim ed elaborazione al direttore dei rispettivi servizi di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura di assegnazione nonché a quella ad interim, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	40
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: 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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **I dirigenti**

_____ _____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		
6	Istruttoria relativa al recupero delle denunce contributive della gestione separata INPS per i contratti di consulenza antecedenti al 2010 e soluzione delle relative problematiche. (obiettivo specifico della struttura)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: 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

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità; qualità.		
4	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità, quantità.		
5	Indagine sul benessere organizzativo in collaborazione con il CUG e la funzione direzionale di staff "Gestione giuridica del personale", in tale ambito somministrazione del questionario adottato dalla Civit elaborazione di metodologie e strumenti per la lettura delle risultanze ed avvio dell'acquisizione ed elaborazione dei dati dei questionari compilati dai dipendenti. (collegato all'obiettivo strategico 1.3)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		

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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione, laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		
6	L'elaborazione dell'analisi tecnico normativa delle proposte di legge (ATN) svolta dagli uffici consente oggi ai Presidenti di commissioni, ai commissari e agli assessori competenti di avere cognizione di eventuali criticità presenti all'interno delle proposte di legge dal punto di vista della legittimità costituzionale, della coerenza con la normativa vigente, nonché in merito ad aspetti di tecnica redazionale. Tale documento riveste, sempre più, una importanza strategica nel lavoro istruttorio svolto dalle Commissioni, chiamate ad esaminare, modificare e licenziare le proposte di legge. Considerato che uffici già forniscono assistenza e consulenza anche nel corso dei lavori dell'Aula, ma che ad oggi manca un analogo 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) occorre che sia elaborato analogo documento avviando conseguentemente una fase sperimentale. (obiettivo specifico della struttura)	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: 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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Avv. 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		**Peso %**
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	30
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	25
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità, quantità.		
5	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: 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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Sig.ra 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura di tutti i procedimenti connessi ai compiti assegnati alla struttura ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Verifica circa la completezza dei dati e documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
4	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità, quantità.		
5	Realizzazione report 2015 "I minori presenti nelle strutture residenziali del Lazio" (obiettivo specifico della struttura)	50
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		

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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Dott.ssa Rita SPIERTO

Posizione organizzativa: Struttura amministrativa di supporto al Consiglio dell'economia e del lavoro

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		**Peso %**
1	Mappatura di tutti i procedimenti e/o processi connessi ai compiti assegnati alla struttura di assegnazione nonché a quella ad interim ed elaborazione al direttore del servizio di una proposta di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Individuazione, in raccordo con il Direttore del Servizio, di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura di assegnazione nonché a quella ad interim, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	20
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Studio concernente la recente disciplina normativa sui contratti a tutele crescenti. (obiettivo specifico della struttura)	60
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		

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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Dott. Michele GERACE

Posizione organizzativa: Area "Adempimenti derivanti dall'appartenenza alla 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10 % dei documenti. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
2	Verifica circa la completezza dei documenti pubblicati sul sito e implementazione laddove non previsto, del file in formato aperto. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; quantità.		
3	Individuazione, coordinata dal direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", di documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	5
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità; quantità.		
4	Al fine di mettere in condizione l'amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dalla recente normativa in tema di legalità e della trasparenza nella Regione Lazio, elaborazione e messa a regime di procedure per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità; quantità.		
5	Supportare l'amministrazione nel partecipare alla "fase discendente" e alla "fase ascendente" di attuazione e formazione del diritto e delle politiche dell'Unione europea, in attuazione della l. 234/2012, dello Statuto regionale e della Legge Regionale 9 febbraio 2015, n. 1 "Disposizioni sulla partecipazione alla formazione e attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea e sulle attività di rilievo internazionale della Regione Lazio". Rafforzare l'attività di supporto alla valutazione della corretta attuazione delle norme e delle politiche dell'Unione europea in ambito regionale ("fase discendente") e rendere effettiva la partecipazione dell'amministrazione alla formazione degli atti dell'Unione europea ("fase ascendente") attraverso la sperimentazione e l'implementazione di un metodo a supporto dei lavori di Commissione e/o di Aula per discutere ed approvare osservazioni, mediante risoluzioni – atti di indirizzo, sulle proposte ed iniziative delle Istituzioni europee che incidono su materie di competenza regionale. (obiettivo specifico della struttura)	75
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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.	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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015
SCHEDA DI NEGOZIAZIONE 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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		
4	Elaborazione di procedure informatiche per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		
5	Elaborazione, in collaborazione con il direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", dei seguenti regolamenti: acquisizione lavori e forniture e acquisizione beni e servizi, da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	Studio sulla riduzione del consumo energetico e sulla riduzione dei rifiuti prodotti del 5% con un aumento del livello di raccolta differenziata del 5%; Elaborazione di linee guida per l'applicazione del GPP e del SPP nel Consiglio regionale. (collegato all'obiettivo strategico 1.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Studio sull'abbattimento delle spese per i materiali di consumo e sulla riduzione della spesa per servizi e forniture con una riduzione della spesa per affitti e parco auto. (collegato all'obiettivo strategico 1.4)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2015

SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente: Ing. Claudio DELLO VICARIO

Posizione organizzativa: Area "Gestionale tecnico-manutentiva"

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 nelle schede di cui all'allegato 2, tabella A del piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 gennaio 2015, n. 8.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).
Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.
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.

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	Mappatura dei procedimenti in capo alla direzione ed alle strutture prive di dirigente ed elaborazione di una proposta, con riferimento a tutti i procedimenti mappati nel servizio, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento riconducendo ciascun procedimento ad unità di centro di responsabilità. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Proposta di digitalizzazione, con conseguente riduzione di documentazione cartacea, di almeno un 10% dei procedimenti mappati. (collegato all'obiettivo strategico 1.1)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; quantità.		
3	Individuazione di dati e documenti formati, o comunque detenuti dalla struttura, di interesse pubblico ma non soggetti a pubblicazione ai sensi della normativa vigente, finalizzata all'elaborazione di una proposta da sottoporre all'Ufficio di presidenza per la loro pubblicazione sul sito. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità; quantità.		
4	Elaborazione di procedure informatiche per l'acquisizione e pubblicazione di tutti i nuovi dati e documenti. (collegato all'obiettivo strategico 2.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		
5	Elaborazione, in collaborazione con il direttore della struttura "Prevenzione della corruzione, Trasparenza", dei seguenti regolamenti: acquisizione lavori e forniture e acquisizione beni e servizi, da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza. (collegato all'obiettivo strategico 2.3)	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	Studio sulla riduzione del consumo energetico e sulla riduzione dei rifiuti prodotti del 5% con un aumento del livello di raccolta differenziata del 5%; Elaborazione di linee guida per l'applicazione del GPP e del SPP nel Consiglio regionale. (collegato all'obiettivo strategico 1.2)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Studio sull'abbattimento delle spese per i materiali di consumo e sulla riduzione della spesa per servizi e forniture con una riduzione della spesa per affitti e parco auto. (collegato all'obiettivo strategico 1.4)	10
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente

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

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:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

_____

Data _____

Il valutatore **Il dirigente**

_____ _____

Parte integrante della deliberazione U. d. P.
n. 118 del 17-11-2015
Il Segretario Il Presidente