

Assegnazione obiettivi ANNO 2025

RESPONSABILE SETTORE II

ECONOMICO FINANZIARIO

Sezione I PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA (MAX PUNTI 35)

FATTORE VALUTATIVO	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1.1 RISPETTO DEGLI OBBLIGHI E ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA, DI CUI AL DLGS N° 33/2013 E S.M.I. SULLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'ACCESSIBILITÀ DEI CONTENUTI SUL SITO WEB DELL'ENTE E RISPOSTA ALLE RICHIESTE DI ACCESSO, NEL RISPETTO DEL CORRETTO TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.	10%	SEZIONI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DI COMPETENZA. RISPETTO DELLE PREVISIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI INTERNE. VERIFICA DELLA PUBBLICAZIONE SU AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	CORRETTO CARICAMENTO DI TUTTI I DOCUMENTI PREVISTI DALLA NORMATIVA SULLE SEZIONI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, NEL RISPETTO DEL CORRETTO TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. TEMPESTIVA RISPOSTA A TUTTE LE RICHIESTE DI ACCESSO AGLI ATTI.	31.12.2025
1.2 INCLUSIVITÀ E ACCESSIBILITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ E PER GLI OVER 65 -.	5%	N. DI INTERVENTI REALIZZATI PER MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ FISICA PRESSO L'UFFICIO DI APPARTENENZA, DIGITALE E DELLA COMUNICAZIONE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DEGLI OVER 65	MIGLIORAMENTO DELL'INCLUSIVITÀ, DELL'ACCESSIBILITÀ FISICA, DIGITALE E DELLA COMUNICAZIONE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DEGLI OVER 65.	31.12.2025
1.3 PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI ASSEGNATI	10%	INIZIATIVE FORMATIVE ORGANIZZATE E N. DI ORE .	PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AD INIZIATIVE FORMATIVE E IN UTOFORMAZIONE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI TRASVERSALI, TECNICHE, DIGITALI E RELATIVE AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI. PER ALMENO 40 ORE PRO CAPITE ALL'ANNO.	31.12.2025
1.4 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA L 190/2012 E IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.	5%	RISPETTO DELLE PREVISIONI NORMATIVE E REGOLAMENTARI INTERNE. ADEMPIMENTI RELATIVI AL PTPCT REDAZIONE DEL MONITORAGGIO SEMESTRALE O ANNUALE	PARTECIPAZIONE ALLA REDAZIONE DEL PTPCT, CON ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO DI COMPETENZA, PRODUZIONE DEI REPORT RICHIESTI SULLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE INTRAPRESE.	31/12/2025

		SULL'ANTICORRUZIONE	COMPILAZIONE DELLE SCHEDE DI MONITORAGGIO SULLE AREE DI RISCHIO DI APPARTENENZA E GLI ATTI ADOTTATI	
1.5 RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO COME DA D.L N.13/2023, CONVERTITO IN LEGGE N.41/2023 CD "DECRETO PNRR/3".	5%	TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI INFERIORI A 30 GIORNI	RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI	31.12.2025
1.6 ASSEGNAZIONE AI PROPRI DIPENDENTI DELLE ORDINARIE FUNZIONI	5%	PREDISPOSIZIONE ORDINI DI SERVIZIO IN SEGUITO A RIORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI	GESTIONE ORDINATA E FUNZIONALE DEL PERSONALE ASSEGNATO	31.12.2025

SEZIONE II OBIETTIVI INDIVIDUALI (MAX PUNTI 20)

Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
2.1 COSTITUZIONE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO RELATIVI AL PERSONALE DEL COMPARTO.	5%	- PREDISPOSIZIONE DETERMINA ENTRO IL 30 APRILE-	- STIPULA CCDI ENTRO IL 30 GIUGNO	31.12.25
2.2 MISURE DI RISANAMENTO EX ARTICOLO 268 COMMA 2 TUEL	5%	- RIDUZIONE DELLE SPESE AFFERENTI I SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DEL 12% RELATIVI AI PROGRAMMI 1-2-3-7- 8- 10-11 DELLA MISSIONE 1. CONSOLIDAMENTO DELLA RIDUZIONE DELLE SPESE AFFERENTI LA MISSIONE 1 EFFETTUATA NELL'ANNO 2024	ATTUAZIONE MISURE DI RISANAMENTO IMPOSTE DAL MINISTERO	31.12.25
2.3 PREDISPOSIZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2026/2028	5%	- DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2026/2028	APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2026/2028 ENTRO IL 30/12/2025	31.12.25
2.4 MONITORAGGIO PIANO ANNUALE FLUSSI DI CASSA	5%	- VERIFICA TRIMESTRALE DELLE PREVISIONI CONTENUTE NEL PIANO - EVENTUALE AGGIORNAMENTO DEL PIANO CON DETERMINA DEL RESPONSABILE COMPETENTE	RAFFORZARE LE MISURE GIÀ PREVISTE PER LA RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELLA MILESTONE M1C1-72 BIS DEL PNRR, E CONTRIBUIRE QUINDI ALL'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA 1.11 PER LA RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO	31.12.25

SEZIONE III – CAPACITA' VALUTAZIONE COLLABORATORI – (MAX PUNTI 5)

Per quanto concerne la presente sezione, la capacità di valutazione dei propri collaboratori viene misurata dal NIV sulla base di un giudizio sulla capacità del Responsabile di Settore di differenziare quantitativamente e qualitativamente i contributi dei propri collaboratori mantenendo alta la spinta motivazionale, sintetizzata in uno dei seguenti giudizi:

da 0/1/2 = non adeguato

da 3/4 = parzialmente adeguato

da 5/6 = adeguato

da 7/8 = più che adeguato

da 9/10 = eccellente

SEZIONE IV COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI(MAX PUNTI 30)

4.1 ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ/ORIENTAMENTO AL RISULTATO (MAX PUNTI 5)

4.1.1 CAPACITÀ AD ASSUMERSI RESPONSABILITÀ DIRETTE IN FUNZIONE DELLE ESIGENZE DELL'ORGANIZZAZIONE, FACENDO PROPRI GLI OBIETTIVI E I PROBLEMI CONNESSI AL PROCESSO LAVORATIVO DELLA PROPRIA UNITÀ E LA PROPRIA ATTIVITÀ PROFESSIONALE FINALIZZANDOLA AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI. (MAX 5)

4.2 GESTIONE E SVILUPPO DEI COLLABORATORI. (MAX PUNTI 5)

4.2.1 CAPACITÀ DI STIMOLARE I COMPONENTI DI UN GRUPPO A LAVORARE INSIEME IN MODO EFFICIENTE ED EFFICACE ANCHE GRAZIE ALL'ADEGUATA TRASMISSIONE DI DIRETTIVE E ALLA CAPACITÀ MOTIVAZIONALE E DI RISOLUZIONE DEI CONFLITTI INTERPERSONALI. (MAX PUNTI 5)

4.3 PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE (MAX PUNTI 5)

4.3.1 CAPACITÀ DI PIANIFICARE E PROGRAMMARE LA PROPRIA ATTIVITÀ INDIVIDUANDO LE URGENZE E L'ORDINE DI PRIORITÀ. SI INTENDE INOLTRE LA CAPACITÀ DI PREDISPORRE E COORDINARE IN MODO SISTEMATICO E FUNZIONALE IL PROPRIO LAVORO (O QUELLO DEI COLLABORATORI), PER PERSEGUIRE GLI OBIETTIVI PREFISSATI CON EFFICACIA ED EFFICIENZA, NEL RISPETTO DEI TEMPI PREDEFINITI.(MAX 5 PUNTI)

4.4 UTILIZZO E AGGIORNAMENTO DELLE CONOSCENZE TECNICO-PROFESSIONALI (MAX PUNTI 5)

4.4.1 CAPACITÀ DI SVILUPPARE LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ ALLARGANDO E APPROFONDENDO LE PROPRIE CONOSCENZE TECNICO-PROFESSIONALI. (MAX PUNTI 5)

4.5 ADATTABILITÀ AL CONTESTO LAVORATIVO (MAX PUNTI 5)

4.5.1 CAPACITÀ DI INSERIRSI IN CONTESTI LAVORATIVI DIFFERENTI SIA DAL PUNTO DI VISTA DEI CONTENUTI (EVITANDO TENSIONI) CHE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO (EVITANDO CONFLITTI) (MAX PUNTI 5)

4.6 CAPACITÀ DI LAVORARE IN GRUPPO (MAX PUNTI 5)

4.6.1 CAPACITÀ DI PORTARE A COMPIMENTO I PROPRI OBIETTIVI INTESI QUALE PARTE DI UN COMPLESSO PIÙ ARTICOLATO DI FINALITÀ GESTITE ALL'INTERNO DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO O IN COLLABORAZIONE TRA PIÙ UNITÀ ORGANIZZATIVE(MAX PUNTI 5)

SEZIONE V PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE (MAX 10)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (MAX 5%)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE, VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI E RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (MAX 5)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (fino 10 punti)

Rispetto del pareggio di bilancio

Rispetto del tetto di spesa del personale

Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente

Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata

Riduzione dei tempi medi di pagamento

Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'Ente, valutazione da parte degli utenti e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (fino a 5 punti)

Risultato degli obiettivi complessivi dell'ente: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di D.U.P. collegati alla programmazione strategica

Monitoraggio customer satisfaction: svolgimento sistematico ed organico di indagini di customer satisfaction, volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati dalla pubblica amministrazione.

Garantire il tempestivo e il regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione Trasparenza"

Esiti controlli interni come individuati dal regolamento dei controlli

Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente

Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi

Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca

Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza

Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA

La verifica della certificazione delle assenze per malattia

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi

La vigilanza sul personale assegnato

Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi

N.	FATTORE VALUTATIVO	PESO	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA	35	
2	OBIETTIVI INDIVIDUALI	20	

3	CAPACITA' VALUTAZIONE COLLABORATORI	5
4	COMPORAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	30
5	PERFORMANCE GENERALE	10
TOTALLE		

INSERIRE PREVISIONE CIRCA IL PUNTEGGIO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO