

REGIONE CALABRIA GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO ECONOMIA E FINANZE

Assunto il 21/02/2024

Numero Registro Dipartimento 142

DECRETO DIRIGENZIALE

"Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria"

N°. 2247 DEL 21/02/2024

Oggetto: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER L'ANNO 2024 AI DIRIGENTI DEI SETTORI DEL DIPARTIMENTO "ECONOMIA E FINANZE"

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

IL DIRIGENTE GENERALE

Visti:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- la legge regionale del 3 febbraio 2012, n. 3;
- la legge regionale 13 maggio 1996, n. 7 recante "Norme sull'ordinamento della struttura organizzativa della Giunta Regionale e sulla Dirigenza regionale";
- il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 354 del 24 giugno 1999, relativo alla separazione dell'attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella gestionale, per come modificato ed integrato con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 30 del 21.05.2005;
- il Regolamento regionale del 14 dicembre 2022, n.12 recante ad oggetto "Regolamento di organizzazione delle Strutture della Giunta regionale";
- il Regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 s.m.i., con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria;
- la Delibera di Giunta regionale 616 del 28.12.2021 con la quale è stato individuato il Dott. Filippo De Cello per il conferimento dell'incarico di Dirigente Generale del Dipartimento "Economia e Finanze";
- il D.P.G.R. 247 del 29.12.2021 di Conferimento dell'incarico di Dirigente Generale del Dipartimento "Economia e Finanze" della Giunta della Regione Calabria al Dott. Filippo De Cello:
- La Delibera di Giunta regionale n. 298 del 23.06.2023 di trattenimento in servizio ex art.1, comma 1 quater, del D.L.n.44/2023 convertito, con modificazioni, nella legge 21 giugno 2023, n.74, del dott. Filippo De Cello con l'incarico di Dirigente generale del Dipartimento "Economia e Finanze",

Premesso che:

- con la legge regionale del 3 febbraio 2012, n. 3 sono state introdotte misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione;
- la predetta legge, in attuazione dei principi fissati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede l'adozione da parte di ogni amministrazione di un sistema di gestione della performance attraverso l'assegnazione di obiettivi e la verifica e rendicontazione trasparente dei risultati;
- per espressa previsione contenuta nell'articolo 2, la predetta legge si applica agli uffici ed alle strutture organizzative della Giunta che svolgono funzioni di amministrazione attiva, mediante attribuzione di autonomi poteri di spesa ovvero di decisione, con rilevanza esterna, della volontà dell'amministrazione;
- con il regolamento n. 1 del 6 febbraio 2014 s.m.i. è stato disciplinato il sistema di valutazione e misurazione della performance della Regione Calabria, al fine di dare attuazione alle disposizioni della legge regionale n. 3/2012;
- ai sensi degli articoli 11 e 20 del richiamato regolamento regionale n. 1/2014 e s.m.i. il titolare del potere valutativo assegna gli obiettivi ai Dirigenti non apicali ed al personale non dirigente entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento;

Preso atto della Deliberazione n. 29 del 06/02/2024 avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 ", nonché della precisazione ivi contenuta in base alla quale all'interno del PIAO 2024-2026 nell'Allegato 3 è inserito un obiettivo individuale, assegnato a tutti i dirigenti apicali dei dipartimenti regionali e strutture assimilate e analogamente

assegnato dal dirigente apicale di riferimento ai dirigenti di settore o strutture assimilate, che non rientra nel fattore valutativo 1 b (obiettivi individuali), ma verrà misurato e valutato nei termini e secondo le modalità indicate nell'allegato 3 ai soli fini della retribuzione di risultato, "in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica":

Vista la circolare Prot. N. 87678 del 09/02/2024 con cui il dipartimento Organizzazione e Risorse umane ha fornito le "*Indicazioni operative per l'assegnazione degli obiettivi individuali anno 2024*";

Ravvisata la necessità di assegnare gli obiettivi a tutti i dirigenti di Settore del Dipartimento Economia e Finanze per l'anno 2024, di seguito indicati:

Settore	Dirigente	Decreto nomina
n. 1 Bilancio e Programmazione finanziaria	Dott.ssa Stefania Buonaiuto	DDG n. 9246 del 29/06/2023
n. 2 Rendiconto Generale, Conto Consolidato	Dott.ssa Stefania Buonaiuto (ad interim)	DDG n. 7795 del 05/06/2023 – n. 9242 del 29/06/2023 – n. 9622 del 06/07/2023
n. 3 Gestione e Valorizzazione Patrimonio Immobiliare ed Autoparco	Dott.ssa Maria Rosa Nasso	DDG n. 9250 del 29/06/2023
n. 4 Gestione Tasse Automobilistiche	Dott. Donatello Garcea (ad interim)	DDG n. 18515 del 07/12/2023
n. 5 Gestione Altri Tributi	Dott. Donatello Garcea (ad interim)	DDG n. 18515 del 07/12/2023
n. 6 Contenzioso Tributario	Dott. Donatello Garcea	DDG n. 9249 del 29/06/2023
n. 7 Ragioneria Generale, Gestione Spesa, CPT, Autorità di Certificazione – Attuazione Contabilità Analitica	Dott. Umberto Giordano	DDG n. 9243 del 29/06/2023
n. 8 Controllo Contabile Bilanci e Rendiconti Enti Strumentali, Aziende, Agenzie, Fondazioni e Società	Dott. Luca Buccafurri (Reggenza)	DDG n. 20450 del 29/12/2023
n. 9 Gestione Entrate e Mutui	Dott. Michele Stefanizzi	DDG n. 9247 del 29/06/2023
n. 10 Economato, Logistica e Servizi Tecnici - Provveditorato	Dott.ssa Edith Macrì (Ad Interim)	DDG n. 9248 del 29/06/2023

Precisato che per i Settori n. 4 e n. 5 l'assegnazione degli obiettivi varrà anche per il dirigente precedentemente incaricato attualmente assente, Dott.ssa Rosa Misuraca, laddove dovesse rientrare in servizio nel corso dell'anno solare 2024;

Dato atto, altresì, che il sottoscritto funzionario, per come si evince dal DDG n. 8801/2023, riveste il ruolo di responsabile del presente procedimento atteso l'ambito applicativo che si definisce

all'interno della assistenza nel coordinamento dei procedimenti connessi all'esercizio di verifiche e controlli sull'attività dipartimentale in relazione al ciclo della Performance;

Su conforme proposta ed attestazione di regolarità amministrativa e contabile resa dal responsabile del procedimento

DECRETA

Di assegnare ai dirigenti del Dipartimento Economia e Finanze, individuati in premessa, gli obiettivi individuali per l'anno 2024, cui alle schede allegate al presente decreto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che i predetti dirigenti saranno valutati sulla base delle relazioni annuali che saranno dagli stessi elaborate e presentate in conformità a quanto disposto dall'articolo 15, comma 5, del regolamento n. 1/2014 s.m.i.;

Di precisare che, ai fini della valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale, nel caso in cui, nel corso dell'anno, emergano comprovate necessità di riconsiderare gli obiettivi assegnati, anche in relazione a nuove situazioni od elementi sopravvenuti, ad eventi imprevisti od imprevedibili, potrà procedersi a rimodulazione degli stessi anche su richiesta del dirigente;

Di disporre la notifica del presente decreto ai predetti dirigenti e al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane":

Di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento, in formato aperto, sul BURC e contestualmente sul sito istituzionale della Regione, ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n.11 e ai sensi del d.lgs.14 marzo 2013 n.33 e nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del Regolamento UE 2016/679;

Di precisare che avverso tale provvedimento è possibile presentare ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 63 del D. lgs.n.165/2001.

Il Responsabile del Procedimento **Lucia Buonafede** (con firma digitale)

Il Dirigente Generale
Filippo De Cello
(con firma digitale)



Dipartimento Economia e Finanze						
Scheda assegnazione obiettivi individuali						
Dirigenti non Generali						
	Anno 2024					
Dipartimento	Economia e F					
Settore	Bilancio e Programmazione finanziaria					
Dirigente Cognome e Nome	Buonaiuto Stefania					
Fat	ore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%					
Obiettivi operativi	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026					
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%						
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali)					
indicatori e target	oblettivi individuali dei c	airigenti gener	all)			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target		
			Iniziale			
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-					
	corruzione (generali e specifiche) di compe-					
	tenza del Dipartimento					
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%		
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-					
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT					
venzione della corruzione e						
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai					
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024					
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	1.5	0	100/		
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	15	0	10%		
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate					
	(anno n)					
1	(aiiii					
Fattore valu	ıtativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va	lutazione – P	eso 5%			
				5%		
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va			5% Target		
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizza	tivi - Peso 25			
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo:	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative,	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore			
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti	Peso 8	Valore Iniziale			



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali Anno 2024 Dipartimento Economia e Finanze Settore Rendiconto Generale, Conto Consolidato Dirigente Cognome e Nome Buonaiuto Stefania Fattore valutativo: 1a - Performance organizzativa - Peso 35% Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 Fattore valutativo: 1b - Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 - obiettivi individuali dei dirigenti generali) Obiettivi Indicatore Peso Valore Iniziale
Dipartimento Settore Rendiconto Generale, Conto Consolidato Dirigente Cognome e Nome Buonaiuto Stefania Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35% Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
DipartimentoEconomia e FinanzeSettoreRendiconto Generale, Conto ConsolidatoDirigente Cognome e NomeBuonaiuto StefaniaFattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%Obiettivi operativiPer i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%Motivazione scelta indicatori e targetPer i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali)ObiettiviIndicatorePesoValoreTarget
Settore Rendiconto Generale, Conto Consolidato Dirigente Cognome e Nome Buonaiuto Stefania Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35% Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali) Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
Dirigente Cognome e Nome Buonaiuto Stefania
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35% Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Obiettivi Indicatore Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali) Target
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta indicatori e target Obiettivi Indicatore Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali) Target
Motivazione scelta Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali) Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
indicatori e target obiettivi individuali dei dirigenti generali) Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
Obiettivi Indicatore Peso Valore Target
iniziale
Verifica e monitoraggio delle misure di anti-
corruzione (generali e specifiche) di compe-
tenza del Dipartimento
Migliorare il processo di ge- n. di misure di anticorruzione effettuate su 15 0 100%
stione del rischio al fine di indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-
incrementare il grado di pre- sure indicate dal RPCT
venzione della corruzione e
garantire adeguati livelli di <u>Incremento dell'esito "conforme" relativo ai</u>
controllo dell'attività ammi- decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024
nistrativa Percentuale di conformità rilevate (anno 10 0 10%
n+1) – Percentuale di conformità rilevate
(anno n) / Percentuale di conformità rilevate
(anno n)
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valutazione – Peso 5%
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - Peso 25%
Elementi di dettaglio Descrizione/Eventuali indicatori Peso Valore Iniziale
Capacità di gestire il personale in modalità di
lavoro agile, pianificando le attività,
Capacità manageriali in assegnando obiettivi specifici, misurabili, e
modalità di lavoro "agile" temporalmente definiti, effettuando un 8
controllo puntuale e costante sui risultati
raggiunti.
Adozione di piani di lavoro e di
Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al
migliore perseguimento degli obiettivi
assegnati e al monitoraggio dei tempi.
Canacità di decidere in modo adeguato e con
Capacità manageriali senso delle priorità, anche in situazioni 8
critiche o incerte.
Capacità di coordinare il personale
attraverso una efficace gestione degli
strumenti organizzativi di coordinamento.
Adozione di misure volte al:
Grado di cooperazione e • Miglioramento continuo della capacità di
capacità di comunicazione rapportarsi con le unità organizzative degli 9
interna ed esterna altri dipartimenti e con gli altri enti per il
raggiungimento di obiettivi comuni



Dipartimento Economia e Finanze

	• Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati			
Fattor	e valutativo: 4 – Performance generale dell'En	te – Peso 10%	6	

Obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ai soli fini della retribuzione di risultato

Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze					
Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali					
Anno 2024					
Dipartimento	Economia e F	inanzo			
Settore	Gestione e Valorizzazione Patrimonio Immobiliare ed Autoparco			rco	
Dirigente Cognome e Nome	Nasso Maria Rosa				
	ore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026					
	Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%				
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –				
indicatori e target	obiettivi individuali dei o	dirigenti gener	ali)		
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target	
	V '6' '1 '1 '1 '1 '1 '1 '1 '1		Iniziale		
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti- corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
garantire adeguati livelli di	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
controllo dell'attività ammi-	Percentuale di conformità rilevate (anno				
nistrativa	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	15	0	10%	
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n)				
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valutazione – Peso 5%					
Fattore vail	itativo: 2 – Capacita di differenziazioni della va	lutazione – P	eso 5%		
	3 – Competenze e comportamenti professiona			%	
	-		tivi - Peso 25 Valore	% Target	
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizza	tivi - Peso 25	1	
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi.	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al:	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento. Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	



Dipartimento Economia e Finanze

	provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati				
Fattor	Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ai soli fini della retribuzione di risultato

Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Schoda assagnazione chiettivi individuali					
Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali					
Anno 2024					
Dipartimento	Economia e F	inanze			
Settore	Gestione Tasse Automobilistiche				
Dirigente Cognome e Nome	Garcea Donatello				
	ore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
	-				
Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026					
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%					
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –				
indicatori e target	obiettivi individuali dei d	dirigenti gener	ali)		
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target	
Objettivi	mulcatore	resu	Iniziale	raiget	
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-		miziaic		
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	15	0	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	13		2070	
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	1 /				
	(anno n)				
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va				
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizza	tivi - Peso 25		
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va		tivi - Peso 25 Valore	% Target	
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizza	tivi - Peso 25		
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Table 1 di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tatativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Capacità di differenziazioni della va Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tatativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Capacità di differenziazioni della va Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Taggiunti. La particio de la valuativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valuativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valuativo della valuativo della valuativo di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Taggiunti. Capacità di differenziazioni della va a berri di decidere in modo adeguato e consenso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Taggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e consenso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione della vatività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al:	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Tapacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Temporalmente de comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Temporale de comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Temporale de la valuación della valuación dell	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Temporale de la valuativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valuativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valuativo di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 7	tivi - Peso 25 Valore		



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Schoda assegnazione obiettivi individuali					
Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali					
Anno 2024					
Dipartimento	Economia e F	inanze			
Settore	Gestione Altri Tributi				
Dirigente Cognome e Nome	Garcea Donatello				
	ore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi operativi	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026				
Tel i dettagli si ilivia alia sezione i erjoinianee dei i iAO 2024-2020					
	Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%				
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –				
indicatori e target	obiettivi individuali dei dirigenti generali)				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di pre-	Verifica e monitoraggio delle misure di anti- corruzione (generali e specifiche) di compe- tenza del Dipartimento n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di mi- sure indicate dal RPCT	10	0	100%	
venzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività ammi- nistrativa	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024 Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) – Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)	15	0	10%	
Fattore valu	itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va	lutazione – P	eso 5%		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizzat	tivi - Peso 25	5%	
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore	Target	
			Iniziale		
Capacità manageriali in	Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e				
modalità di lavoro "agile"	temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	7			
modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	controllo puntuale e costante sui risultati	8			



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali Anno 2024 Dipartimento Economia e Finanze Settore Contenzioso Tributario Dirigente Cognome e Nome Garcea Donatello Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35% Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026						
Anno 2024 Dipartimento Economia e Finanze Settore Contenzioso Tributario Dirigente Cognome e Nome Garcea Donatello Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%						
Dipartimento Economia e Finanze Settore Contenzioso Tributario Dirigente Cognome e Nome Garcea Donatello Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%						
Settore Contenzioso Tributario Dirigente Cognome e Nome Garcea Donatello Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%						
Dirigente Cognome e Nome Garcea Donatello Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%						
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%						
Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	ore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%					
	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026					
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%						
, c	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –					
indicatori e target obiettivi individuali dei dirigenti generali)						
Obiettivi Indicatore Peso Valore Target						
Iniziale						
Verifica e monitoraggio delle misure di anti-						
corruzione (generali e specifiche) di compe-						
tenza del Dipartimento						
Migliorare il processo di ge- n. di misure di anticorruzione effettuate su 10 0 100	%					
stione del rischio al fine di indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-						
incrementare il grado di pre- sure indicate dal RPCT						
venzione della corruzione e						
garantire adeguati livelli di Incremento dell'esito "conforme" relativo ai						
controllo dell'attività ammi- decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024						
nistrativa Percentuale di conformità rilevate (anno 15 0 109	/					
n+1) – Percentuale di conformità rilevate	о (
(anno n) / Percentuale di conformità rilevate						
(anno n)						
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazioni della valutazione – Peso 5%						
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - Peso 25%						
Elementi di dettaglio Descrizione/Eventuali indicatori Peso Valore Iniziale						
Capacità di gestire il personale in modalità di						
lavoro agile, pianificando le attività,						
Canacità manageriali in assegnando objettivi specifici misurabili e						
modalità di lavoro "agile" temporalmente definiti, effettuando un						
controllo puntuale e costante sui risultati						
raggiunti.						
Capacità di decidere in modo adeguato e con						
senso delle priorità, anche in situazioni						
critiche o incerte						
Capacità manageriali Capacità di coordinare il personale						
attraverso una efficace gestione degli						
strumenti organizzativi di coordinamento						
Adozione di misure volte al:						
Miglioramento continuo della capacità di						
·						
rapportarsi con le unità organizzative degli						
rapportarsi con le unità organizzative degli Grado di cooperazione e altri dipartimenti e con gli altri enti per il						
rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni 10						
rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni interna ed esterna rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire						
rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni interna ed esterna rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni						
rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni interna ed esterna rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire						



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e rinanze					
Scheda assegnazione obiettivi individuali					
Dirigenti non Generali					
Anno 2024					
Dipartimento	Economia e F	inanze			
Settore	Ragioneria Generale, Gestione Spesa, CPT, A	Ragioneria Generale, Gestione Spesa, CPT, Autorità di Certificazione – Attuazione			
	Contabilità Analitica				
Dirigente Cognome e Nome	Giordano Um	berto			
Fat	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa	a - Peso 35%			
Obiettivi operativi	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performano	e" del PIAO 2	024-2026		
·	-				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%					
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –				
indicatori e target	obiettivi individuali dei d	lirigenti gener	ali)		
Objettivi	Indicators	Peso	Valore	Toward	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target	
	V-sifi it d-ll i di ti		Iniziale		
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-				
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento	40	0	4000/	
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	15	0	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	15		10/0	
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)				
Fattore val		lutazione – Po	eso 5%		
	(anno n)			5%	
	(anno n) utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va			% Target	
Fattore valutativo:	(anno n) utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizzat	ivi - Peso 25	1	
Fattore valutativo:	(anno n) utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo:	(anno n) utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative,	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	(anno n) Itativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	Jatativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Capacità manageriali	tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Complessità organizzativa e innovazione	Jatativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti	Peso 9 8	Valore Iniziale	1	



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze						
Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali						
Anno 2024						
Dipartimento	Economia e F	inanze				
Settore	Controllo Contabile Bilanci e Rendiconti Enti Strumentali, Aziende, Agenzie,					
School	Fondazioni e Società					
Dirigente Cognome e Nome	Buccafurri					
	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%					
Obiettivi operativi						
Motivazione scelta	Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –					
indicatori e target	obiettivi individuali dei o			allegato 5 –		
mulcatori e target	Objettivi individuali dei c	inigenti gener	all)			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target		
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-					
	corruzione (generali e specifiche) di compe-					
Migliorare il processo di ge-	tenza del Dipartimento	10	0	100%		
stione del rischio al fine di	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10		10070		
incrementare il grado di pre-	indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT					
venzione della corruzione e						
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai					
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024					
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) – Percentuale di conformità rilevate	15	0	10%		
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate					
	(anno n)					
Fattore valu	ıtativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va	lutazione – P	eso 5%			
	3 – Competenze e comportamenti professiona			%		
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore	Target		
			Iniziale			
	Capacità di gestire il personale in modalità di					
	lavoro agile, pianificando le attività,					
Capacità manageriali in	assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	7				
modalità di lavoro "agile"	temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati					
	raggiunti.					
	Adozione di misure volte al:					
	Miglioramento continuo della capacità di					
	rapportarsi con le unità organizzative degli					
Grado di cooperazione e	altri dipartimenti e con gli altri enti per il					
capacità di comunicazione	raggiungimento di obiettivi comuni	9				
interna ed esterna	Miglioramento della capacità di fornire					
	risposte adeguate alle sollecitazioni					
	provenienti da soggetti esterni, pubblici e					
	privati					
	Capacità di attuare iniziative per il					
Complessità organizzativa e	miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative,					
innovazione	anche attraverso la riprogettazione dei	9				
IIIIOVALIONE	processi di lavoro nell'ottica della					
	semplificazione dei procedimenti					



Regione Calabria

Dipartimento Econor	mia e Finanze
---------------------	---------------

Eattor	dipartimento e valutativo: 4 – F	Perfor	mance generale	dell'En	to - Poso 10º	<u> </u> 	
	amministrativi	di	competenza	del			

Obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ai soli fini della retribuzione di risultato

Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze Scheda assegnazione obiettivi individuali					
	<u> </u>	ali			
	Dirigenti non Generali				
Discouting auto	Anno 2024	!			
Dipartimento	Economia e F				
Settore	Gestione Entrate				
Dirigente Cognome e Nome	Stefanizzi Mi				
	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa				
Obiettivi operativi					
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25%					
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performai	nce" del PIAO	2024-2026 (allegato 3 –	
indicatori e target	obiettivi individuali dei dirigenti generali)				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target	
Oblettivi	indicatore	resu	Iniziale	raiget	
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-		miziaic		
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	15	О	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n)				
Fattous					
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va				
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizzat	tivi - Peso 25		
			tivi - Peso 25 Valore	5% Target	
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizzat	tivi - Peso 25		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	li e organizzat Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al:	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e	Peso 9	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 9 7	Valore Iniziale		



Dipartimento Economia e Finanze

Obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ai soli fini della retribuzione di risultato

Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze Scheda assegnazione obiettivi individuali					
	Scheda assegnazione obiettivi individua	ali			
	Dirigenti non Generali				
	Anno 2024				
Dipartimento	Economia e F				
Settore	Economato, Logistica e Servizi	Tecnici - Prov	veditorato		
Dirigente Cognome e Nome	Macrì Edi	ith			
Fatt	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa	a - Peso 35%			
Obiettivi operativi	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performano	ce" del PIAO 2	024-2026		
	Fathana and at the Alice of the	N 2F0/			
	Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - F		2024 2026 (- 11 4 - 2	
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 – obiettivi individuali dei dirigenti generali)				
indicatori e target	obiettivi individuali dei d	irigenti gener	all)		
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-				
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	5	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	20	0	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
1	(
Fallana vale	(anno n)	lutariana D	50/		
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va			9/	
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizza	tivi - Peso 25		
	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori			% Target	
Fattore valutativo:	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	li e organizzat	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al:	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici	Peso 5	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 5 10	Valore Iniziale		



Dipartimento Economia e Finanze

Obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ai soli fini della retribuzione di risultato

Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze Scheda assegnazione obiettivi individuali					
	<u> </u>	ali			
	Dirigenti non Generali Anno 2024				
Dinautimanta	Anno 2024 Economia e F	:			
Dipartimento					
Settore	Gestione Tasse Auto				
Dirigente Cognome e Nome	Misuraca R				
	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa		224 2225		
Obiettivi operativi Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026					
	Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - F	Peso 25%			
Motivazione scelta	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performa	nce" del PIAO	2024-2026 (allegato 3 –	
indicatori e target	obiettivi individuali dei dirigenti generali)				
Ohiomisi	Indicators	Dana	Valore	Toward	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-		IIIIZIAIE		
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	15	0	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	13		10/0	
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n)				
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va				
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona	li e organizza	tivi - Peso 25		
			tivi - Peso 25 Valore	% Target	
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizza	tivi - Peso 25		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo:	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	Peso	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al:	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore		
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore Iniziale		



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Dipartimento Economia e Finanze					
Scheda assegnazione obiettivi individuali					
	Dirigenti non Generali				
	Anno 2024				
Dipartimento	Economia e F	inanze			
Settore	Gestione Altri	Tributi			
Dirigente Cognome e Nome	Misuraca F	Rosa			
Fat	tore valutativo: 1a – Performance organizzativa	a - Peso 35%			
Obiettivi operativi	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali - Peso 25% Motivazione scelta Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 (allegato 3 –					
Motivazione scelta	_			allegato 3 –	
indicatori e target	obiettivi individuali dei o	dirigenti gener	ralı)		
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore	Target	
			Iniziale		
	Verifica e monitoraggio delle misure di anti-				
	corruzione (generali e specifiche) di compe-				
	tenza del Dipartimento				
Migliorare il processo di ge-	n. di misure di anticorruzione effettuate su	10	0	100%	
stione del rischio al fine di	indicazione del RPCT/N. complessivo di mi-				
incrementare il grado di pre-	sure indicate dal RPCT				
venzione della corruzione e					
garantire adeguati livelli di	Incremento dell'esito "conforme" relativo ai				
controllo dell'attività ammi-	decreti dirigenziali controllati nell'anno 2024				
nistrativa	Percentuale di conformità rilevate (anno	15	0	10%	
	n+1) – Percentuale di conformità rilevate	13		1076	
	(anno n) / Percentuale di conformità rilevate				
	(anno n)				
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va				
Fattore valutativo:	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona			1	
	utativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va		tivi - Peso 25 Valore	% Target	
Fattore valutativo:	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori	li e organizza	tivi - Peso 25	1	
Fattore valutativo:	atativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività,	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e	li e organizza	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tattivo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti.	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	li e organizza Peso	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al:	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e	Peso 8	tivi - Peso 25 Valore	1	
Fattore valutativo: Elementi di dettaglio Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile" Capacità manageriali Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Tativo: 2 – Capacità di differenziazioni della va 3 – Competenze e comportamenti professiona Descrizione/Eventuali indicatori Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento Adozione di misure volte al: • Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • Miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni	Peso 8	Valore Iniziale	1	



Ai sensi della DGR n. 29/2024, Allegato 3 paragrafi 3 e 3.1 pp. 7-9, in attuazione dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 e della Circolare congiunta n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento Funzione Pubblica, è assegnato a tutti i Dirigenti l'obiettivo "Riduzione dei tempi di paqamento delle pubbliche amministrazioni" con effetti diretti sulla retribuzione di risultato; lo stesso obiettivo non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali), ma viene misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato, nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposito paragrafo 3.1. dell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 (indicatore Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 con target <=0=<60).

Data: 21/02/2024

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)