



**PROGRAMMA OPERATIVO PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI  
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE ASSEGNATO  
ALLA DIREZIONE TECNICA NORD  
– ANNO 2019 –**

**Premessa.**

Il presente documento si conforma a quanto previsto dalle “Linee guida del sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle *performance* (c.d. “Sistema di *performance*”) dell’AdSP del Mare di Sardegna”, adottate con delibera del Comitato di gestione n. 27/2018 e si inserisce, quindi, nel ciclo delle *performance* secondo il principio del *cascading*.

Difatti, con l’approvazione del “Piano delle performance 2019”, di cui al decreto presidenziale n. 112/2019, ed a seguito della definizione degli Obiettivi Strategici Generali (OSG) e degli Obiettivi di Performance Dirigenziale (OPD), è ora possibile declinare anche specifici Obiettivi Operativi del Personale (OOP), quali sub-articolazione degli OPD.

A tal fine gli elementi considerati nell’individuazione degli OOP sono i seguenti:

- Piano operativo triennale 2018-2020 (delibera n. 3/2018);
- Piano delle *performance* 2019 (decreto n. 112/2019);
- Regolamento di valutazione delle *performance* del personale non dirigenziale dell’AdSP del Mare di Sardegna (delibera n. 28/2018);
- Pianta organica (delibera n. 33/2018);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021 (decreto n. 17/2019);
- Ordine di servizio del Segretario generale di attuazione della Pianta organica (n. 8/2019 del 21.02.2019);
- Ordine di servizio del Segretario generale per il trasferimento della dipendente Ing. Valentina Gallisai in Area Presidenza e Segreteria Staff (n. 15/2019);

Gli obiettivi del presidente sono stati comunicati solamente nel mese di ottobre 2019 e pertanto gli stessi sono stati inseriti in questa versione definitiva.



Come osservato, il Piano delle *performance* 2019 ha individuato gli OSG e gli OPD. Sulla base di tale individuazione, i dipendenti della DTN sono stati suddivisi in due gruppi di lavoro, gruppo 1 costituito dai dipendenti [REDACTED] e gruppo 2 costituito dai dipendenti [REDACTED]. A ciascun gruppo sono stati assegnati i due degli OSG, ai quali si attribuiscono 20 punti:

OBIETTIVO N. 1 (OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE)						
TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE	
A)	Monitoraggio delle opere avviate e della spesa effettuata rispetto alle risorse assegnate nel triennio 2017-2019 dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.	Individuazione opere avviate	Avanzamento dei lavori non inferiore al 50%	n. opere avviate su opere da avviare	31.12.2019	10
B)	Attuazione delle linee guida per la redazione dei Documenti di pianificazione energetico ambientale dei sistemi portuali (DEASP). (obiettivo condiviso all'80%)	Redazione documento pianificazione ambientale	Procedure di affidamento della predisposizione del Documento a soggetti esterni e informazioni e dati tecnici già in possesso dell'Ente.	Sì/NO	31.12.2019	10
TOTALE OBIETTIVO N.1 PUNTI		20				

e due dei seguenti OPD assegnati al dirigente (A/B e C, ai quali si attribuiscono 20 punti:

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE						
TITOLO		DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
OBIETTIVO N. 2 (OBIETTIVO PERFORMANCE DIRIGENZIALE)						
A)	Obiettivo pluriennale di efficientamento energetico ambito portuale	Studio di fattibilità per gli interventi ai fini del miglioramento dell'efficienza energetica nei porti	Approvazione studio fattibilità dell'efficientamento energetico nei porti di competenza della DTN.	Sì/NO	31.10.2019	5





		di competenza della DTN e avvio e implementazione di PPP.	Avvio del PPP dell'efficientamento energetico nei porti di competenza della DTN.	Sì/NO	31.12.2019	5
B)	Obiettivo pluriennale del dragaggio del Golfo di Olbia	Caratterizzazione delle aree da dragare, monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione	Approvazione progetto per la caratterizzazione delle aree da dragare nel Golfo di Olbia.	Sì/NO	31.10.2019	3
			Approvazione atti di gara per l'affidamento caratterizzazione delle aree da dragare nel Golfo di Olbia.	Sì/NO	31.12.2019	2
			Approvazione progetto per il monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione.	Sì/NO	31.11.2019	3
			Approvazione atti di gara per monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione.	Sì/NO	31.12.2019	2
c)	Customer satisfaction	Realizzazione di un sondaggio di verifica qualitativa sui servizi erogati all'utenza portuale	Somministrazione di un questionario anonimo di percezione qualitativa agli utenti portuali basato su 5 livelli di gradimento (molto inadeguato / inadeguato / sufficiente / soddisfacente / molto soddisfacente) sui principali servizi erogati all'utenza nei porti del nord.	In relazione al livello di soddisfazione 0/25/50/75/100%	31.12.2019	10

I sopra specificati OSG e OPD costituiranno dunque base per la declinazione degli OOP, che si ritiene opportuno integrare con due ulteriori obiettivi operativi rivolti all'efficienza ed alla gestione dell'Ente, attribuiti uno a ciascun gruppo:

SCHEDA OBIETTIVI OPERATIVI						
TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE	
OBIETTIVO N. 3 (OBIETTIVO OPERATIVO DEL PERSONALE)						30
A)	Aggiornamento della cartografia digitale dei Porti	Acquisizione di dati ed elementi atti all'aggiornamento della cartografia digitale dei porti	Predisposizione capitolato tecnico	Sì/NO	31.10.2019	20



	del Nord Sardegna.	della circoscrizione del Nord Sardegna.	Approvazione atti di gara e avvio manifestazione interesse	Sì/NO	31.12.2019	10
B)	Ricognizione dei beni immobili non facenti parte delle infrastrutture portuali della circoscrizione di Olbia.	Raccolta completa delle informazioni sulla consistenza dei beni demaniali che non costituiscono banchine, piazzali e strutture propriamente dedicate alla portualità, ma che ricadono all'interno della circoscrizione del Comune di Olbia.	Relazione contenente le informazioni per la definizione dello stato di fatto dei beni demaniali.	N° beni demaniali censiti/N° beni demaniali totali	31.12.2019	30

## 2. Individuazione delle risorse umane

La consistenza organica della DTN è stabilita in n. 7 unità, incluso il dirigente, di cui 6 presso la sede di Olbia, incluso il dirigente, e una presso la sede di Porto Torres, quest'ultima condivisa con altri uffici.

Sulla base della distribuzione delle risorse definita ai sensi del richiamato ordine di servizio n. 8/2019 e n. 15/2019, presso la DTN opera al momento il seguente personale:

NOMINATIVO	QUALIFICA	ANNOTAZIONI

A questi dipendenti è stato aggiunto [REDACTED], assunto a tempo determinato nel luglio 2019 e inquadrato al 4° livello e al quale non sono stati assegnati gli OPD ma sono stati assegnati entrambi gli OOP.

## 3. Assegnazione degli OOP.

In considerazione delle professionalità e delle attitudini del personale in forza alla DTN, degli attuali carichi di lavoro e dopo interlocuzioni con il personale stesso, preve riunioni, è stata definita la seguente ripartizione degli OPD e OOP, suddividendo il personale in due gruppi di lavoro:

- al gruppo di lavoro n. 1, costituito dall'ing. Deledda Bastiano, l'ing. Mura Marco e l'arch. Fazzi Alessandro, sono stati attribuiti i seguenti obiettivi:





- obiettivo n. 1
- obiettivo n. 2 A
- obiettivo n. 2 C
- obiettivo n. 3 A

2. al gruppo di lavoro n. 2, costituito [REDACTED], sono stati attribuiti i seguenti obiettivi:

- obiettivo n. 1
- obiettivo n. 2 B
- obiettivo n. 2 C
- obiettivo n. 3 B

Ovviamente le percentuali di raggiungimento degli OOP del personale è da ritenersi proporzionale al livello di inquadramento.

#### 4. Valutazione del raggiungimento degli OOP.

Ai fini della misurazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato a ciascuna risorsa si fa riferimento alle indicazioni di cui alle sopra citate "Linee guida" e alla tipologia e complessità dell'obiettivo, mediante l'applicazione dei seguenti misuratori ed indicatori:

	Misuratore	indicatore
Obiettivo 1	Attuazione delle linee guida per la redazione dei Documenti di pianificazione energetico ambientale dei sistemi portuali (DEASP). Comunicati a ottobre n2019	SÌ/NO
Obiettivo 2.A	Obiettivo pluriennale di efficientamento energetico ambito portuale	SÌ/NO
Fase 1	Approvazione del progetto di fattibilità dell'efficientamento energetico nei porti di competenza della DTN.	SÌ/NO
Fase 2	Approvazione atti di gara per l'avvio del PPP nei porti di competenza della DTN.	SÌ/NO
Obiettivo 2.B	Obiettivo pluriennale del dragaggio del Golfo di Olbia	
Fase 1	Approvazione progetto per la caratterizzazione delle aree da dragare nel Golfo di Olbia che costituisce il 40 % dell'obiettivo.	SÌ/NO
Fase 2	Avvio procedura affidamento monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione.	SÌ/NO
Fase 3	Approvazione progetto per il monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione che costituisce il 32 % dell'obiettivo.	SÌ/NO
Fase 4	Approvazione atti di gara per monitoraggio, campionamento e analisi del sito di immersione che costituisce il 8 % dell'obiettivo.	SÌ/NO
Obiettivo 2.C	Somministrazione questionario	In relazione al livello di soddisfazione
Obiettivo 3.A	Aggiornamento della cartografia digitale dei Porti del Nord Sardegna.	
Fase 1	Predisposizione capitolato tecnico che costituisce il 60% dell'obiettivo	SÌ/NO
Fase 2	Approvazione atti di gara e avvio manifestazione interesse che costituisce il 40%	SÌ/NO



	dell'obiettivo	
Obiettivo 3.B	Ricognizione dei beni immobili non facenti parte delle infrastrutture portuali della circoscrizione di Olbia.	
Fase 1	Relazione contenente le informazioni per la definizione dello stato di fatto dei beni demaniali.	N° beni demaniali censiti/N° beni demaniali totali

Ai componenti il gruppo di lavoro, è stata attribuita una percentuale di responsabilità in base al livello di inquadramento e precisamente al:

- Quadro B - 40% di responsabilità
- Primo livello - 30% di responsabilità
- Secondo livello - 20% di responsabilità
- Terzo livello - 10% di responsabilità

Determinata la somma percentuale delle responsabilità dei componenti facenti parte del gruppo (%<sub>gruppo n</sub>), questa viene riparametrizzata a 100%.

a. Gruppo di lavoro n° 1 - Determinato il "peso" di ciascun obiettivo, al gruppo di lavoro n°1, costituito da due componenti di livello Quadro B e un componente di secondo livello, nel caso non raggiungessero integralmente un obiettivo, a ciascuno, gli saranno attribuite le seguenti percentuali di responsabilità:

- Quadro B - ██████████ 40% di responsabilità
- Quadro B - ██████████ 40% di responsabilità
- Secondo livello - ██████████ 20% di responsabilità

la somma percentuale delle responsabilità dei componenti facenti parte del gruppo n°1 è  
 $\%_{gruppo1} = 40 + 40 + 20 = 100$ , pertanto non va riparametrizzata.

Ad esempio:

- per l'obiettivo n 2.A, fase 1 è stato determinato il peso pari a "15" e come indicatore SI/NO. Qualora non dovessero raggiungere l'obiettivo, al Quadro B sarà attribuito un peso pari a  $15 - 15 \times 40\% = 9$  e al secondo livello un peso pari a  $15 - 15 \times 20\% = 12$ .
- b. Gruppo di lavoro n° 2 - Determinato il "peso" di ciascun obiettivo, al gruppo di lavoro n°2, costituito da un componente di primo livello, un componente di secondo livello, e un componente terzo livello, nel caso non raggiungessero integralmente un obiettivo, a ciascuno, gli saranno attribuite le seguenti percentuali di responsabilità:
  - Primo livello - ██████████ 30% di responsabilità
  - Secondo livello - ██████████ 20% di responsabilità
  - Terzo livello - ██████████ 10% di responsabilità





la somma percentuale delle responsabilità dei componenti facenti parte del gruppo n°2 è  
 $\%_{\text{gruppo2}} = 30+20+10=60$ , che riparametrizzata diventa

- Primo livello –  $30\%/60\% \times 100\% = 50\%$  di responsabilità
- Secondo livello –  $20\%/60\% \times 100\% = 33\%$  di responsabilità
- Terzo livello –  $10\%/60\% \times 100\% = 17\%$  di responsabilità

Ad esempio:

- per l'obiettivo n 2.B, fase 1 è stato determinato il peso pari a "10" e come indicatore SI/NO. Qualora non dovessero raggiungere l'obiettivo, al Primo livello sarà attribuito un peso pari a  $10 - 10 \times 50\% = 5$ , al secondo livello un peso pari a  $10 - 10 \times 33\% = 6,7$  e al Terzo livello un peso pari a  $10 - 10 \times 17\% = 8,3$ .

#### 4.b Comportamenti professionali ed organizzativi.

Ulteriore elemento di valutazione del personale dipendente è dato dai "comportamenti professionali ed organizzativi" (cfr. "Linee guida", Paragrafo 2).

Si è ritenuto, per il corrente anno ed in ottemperanza a quanto previsto al par. 6 del vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, associare la valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi anche dell'atteggiamento che la risorsa avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato PTPCT e dell'interesse che la risorsa stessa dimostrerà di aver dedicato – mediante la lettura di documenti specifici o l'autonoma partecipazione, al di fuori dell'orario lavorativo, ad iniziative in materia, da documentare a cura della risorsa – alla tematica dell'anticorruzione.

Saranno valutati per l'anno 2019 i seguenti comportamenti professionali ed organizzativi:

	COMPORTAMENTO	DESCRIZIONE
4.b.1	Anticorruzione e trasparenza	atteggiamento proattivo volto a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e a diffondere, tra i propri collaboratori e gli utenti, una corretta cultura della legalità, adempiendo tempestivamente agli oneri connessi alla trasparenza
4.b.2	Sensibilizzazione alla semplificazione	semplificazione delle procedure; capacità di migliorare i processi lavorativi con riferimento alla eliminazione di attività non più necessarie – anche per l'effetto dell'introduzione di nuove tecnologie e nuove disposizioni normative
4.b.3	Coinvolgimento nelle attività di ufficio	Partecipare al lavoro con assiduità e fornendo un contributo concreto



<b>4.b.4</b>	Accuratezza	<i>Eseguire il proprio lavoro con la dovuta precisione e garantendo il rispetto dei tempi e dei flussi</i>
--------------	-------------	--

La valutazione di tali comportamenti verrà effettuata secondo la tabella riportata al penultimo paragrafo del succitato Parametro 2, ossia sulla base della seguente matrice:

GIUDIZIO	Comportamento 4.b.1	Comportamento 4.b.2	Comportamento 4.b.3	Comportamento 4.b.4	VALUTAZIONE
Insufficiente					da 0 a 7
Sufficiente					da 8 a 12
Buono					da 13 a 15
TOTALI:					

dove il giudizio “insufficiente” equivale ad un comportamento inadeguato, “sufficiente” ad un comportamento adeguato e “buono” ad un comportamento soddisfacente/eccellente.

A quanto sopra si applica la Tabella delle riduzioni di cui a pag. 6 delle “Linee guida”.

#### 4.c Qualità del contributo.

Il terzo parametro di valutazione (“qualità del contributo”) è rivolto alla capacità del singolo di incidere efficacemente sulla *performance* dell’ufficio, anche tramite le proprie competenze.

La valutazione, conforme alla Tabella di cui al Parametro 3 delle “Linee guida”, riserverà un’attenzione specifica all’attività del personale con qualifica di quadro ed all’impulso che gli stessi saranno in grado di fornire in termini di coordinamento, iniziativa e *problem solving*.

Sarà in ogni caso considerata, per tutto il personale, la capacità di ricorso al *benchmarking*, cioè di porre in essere un processo sistematico e continuo per la comparazione delle *performance*, delle funzioni o dei processi. In altri termini verrà verificato se il personale avrà individuato uno o più procedimenti dell’ufficio di appartenenza, se li avrà confrontati con quelli di altri uffici, anche di altra AdSP, e se avrà effettuato, sulla base delle informazioni raccolte, un confronto dei dati al fine di individuare lacune nelle *performance* interne in funzione della scelta dei processi migliori da adottare.

## 5. Riepilogo.





Pertanto la tabella di riepilogo delle valutazioni delle *performance* individuali del personale non dirigenziale assegnato alla DTN è strutturata come segue:

Parametro	Oggetto di valutazione per i dipendenti	Punteggio
1	Obiettivi Strategici Generali (OSG)	20
2	Obiettivi Performance Dirigenziale (OPD)	20
3	Obiettivi Operativi del Personale (OOP)	30
4	Comportamenti professionali ed organizzativi	15
5	Qualità del contributo	15
Totale:		100

IL DIRIGENTE AREA TECNICA NORD  
Ing. Alessandro Meloni

