

**SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE**

PERIODO DI RIFERIMENTO

**2019**

Cognome:

**DITEL**

Nome:

**NATALE**

Posizione:

**Dirigente ad interim**

Area:

**Direzione  
Occupazione  
e Impresa**

Sede: **AdSP**

TITOLO	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
<b>OBIETTIVO N. 1 (OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE)</b>						<b>30</b>
<b>A)</b>	<b>Attivazione del Portale del lavoro Portuale sul sito web dell'Adsp</b>	a) Realizzazione del Portale del Lavoro Portuale	50	Presentazione del Portale del Lavoro Portuale agli organi dell'ADSP e trasmissione relazione alla Direzione generale competente	Sì (obiettivo raggiunto) NO (obiettivo non raggiunto)	31.12.2019 15
<b>B)</b>	<b>Armonizzazione delle procedure amministrative relative ai compiti di security per l'intero sistema portuale</b>	Elaborazione di procedure uniformi per l'attività amministrativa e per le dotazioni tecnologiche connesse ai compiti di <i>security</i>	50	Predisposizione e sottoposizione al Comitato del "Regolamento per le procedure amministrative e tecniche relative ai compiti di <i>security</i> "	Sì (obiettivo raggiunto) NO (obiettivo non raggiunto)	31.12.2019 15



*31.12.2019*

	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE	
<b>OBIETTIVO N. 2 (OBIETTIVO DI PERFORMANCE DIRIGENZIALE)</b>						<b>60</b>	
A)	razionalizzazione ed ottimizzazione delle procedure di gara per tutte le sedi dell'Ente relative ai servizi di interesse generale;	Costituzione tavolo di confronto inter area (DOI-staff legale e gare-TEC).	20	Proposta di nomina Gruppo di lavoro interno.	SI/NO	31.12.2019	20
		Mappatura dei servizi resi nei porti di competenza e proposta di servizi da rendere	30	Consegna relazione	N. porti su porti di competenza oggetto di completa mappatura e proposta	31.12.2019	
B)	<b>Uniformazione procedure operazioni e servizi portuali, nonché dell'art. 68 del Codice della navigazione</b>	Elaborazione di una disciplina uniforme per l'esercizio delle attività all'art. 68 del Codice della navigazione.	40	Predisposizione e condivisione con SG e Presidente di apposito Regolamento	Sì (obiettivo raggiunto) NO (obiettivo non raggiunto)	31.12.2019	30
C)	<b>Customer satisfaction</b>	Realizzazione di un sondaggio di verifica qualitativa sui servizi erogati all'utenza portuale	10	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 nel porto di Cagliari	In relazione al livello di soddisfazione  0/25/50/75/100%	31.12.2019	10



VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E COMPORAMENTI		su 10
AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
<b>Anticorruzione e trasparenza</b>	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	su 4
<b>Sensibilizzazione alla semplificazione</b>	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	su 2
<b>Capacità di orientamento</b>	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione dei conflitti	su 1
<b>Capacità decisionale e <i>problem solving</i></b>	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	su 1
<b>Pianificazione e organizzazione</b>	definire le priorità e pianificare le scadenze; organizzare e gestire le risorse umane e strumentali assegnate; coordinare le attività della propria struttura al fine di garantire il raggiungimento dei risultati previsti, nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia; suddividere in modo equo i carichi di lavoro	su 1
<b>Capacità di valutazione</b>	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	su 1



OBIETTIVO N. 1 (OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE)				su	30
A)		su	50	su	15
B)		su	50	su	15
		su	<b>100</b>		
OBIETTIVO N. 2 (OBIETTIVO DI PERFORMANCE DIRIGENZIALE)				su	60
A)		su	50	su	20
B)		su	40	su	30
C)		su	10	su	10
		su	<b>100</b>		
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E COMPORAMENTI				su	10
PUNTEGGIO TOTALE				su	100