Porti di: Cagliari | Olbia | Porto Torres | Oristano | Golfo Aranci | Portovesme | Santa Teresa di Gallura

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2020
NOME	NATALE
COGNOME	DITEL
AREA	DIREZIONE OCCUPAZIONE E IMPRESA E
	TASK FORCE SECURITY (interim)
SEDE	CAGLIARI
POSIZIONE	SEGRETARIO GENERALE

Per l'assegnazio		
Il Segretario Generale	II Presidente	
(data e firma)	(data e firma)	Aggiornamento post monitoraggio
		90.0

ORIETTIVO N. 1 (OR	TITOLO	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMEN	TOTALE
A)	N. 1 (OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE) Rafforzamento del processo di vigilanza e controllo in porto (obiettivo pluriennale).	A1) Efficientamento delle attività ispettive, verifica e monitoraggio di tutte le aree pubbliche degli impianti portuali rientranti nella circoscrizione dell'ADSP. INPUT: risorse assegnate alla Direzione e Task Force Security; OUTPUT: Miglioramento quali-quantitativo del processo; UTENTE: componenti dei competenti Comitati di Sicurezza Portuale.	6,67	ATTIVITA' 1) Efficientamento in termini di ampiezza territoriale, frequenza e efficacia dei controlli. (TASK FORCE SECURITY)	Miglioramento rispetto all'anno 2019 dell'ampiezza territoriale, frequenza e efficacia dei controlli. [INDICATORE QUANTI-QUALITATIVO]	31.12.2020	4
			6,67	ATTIVITA' 2) Miglioramento nella raccolta e lavorazione dei relativi dati. (TASK FORCE SECURITY CONDIVISA CON ICT-STAFF)	adozione di uno schema unico di raccolta e analisi dei dati relativi ai controlli di security per tutta l'ADSP. SI/NO	31.12.2020	
		A2) Gestione e verifica permessi e accessi in porto attraverso dispositivi elettronici. INPUT: risorse assegnate alla Direzione e Task Force Security; OUTPUT: rilascio e gestione Pass di prossimità; UTENTE: operatori portuali .	6,67	ATTIVITA' 3) Creazione e applicazione del cd. Pass di prossimità (TASK FORCE SECURITY CONDIVISA CON STAFF-ICT)	Attivazione Pass di prossimità SI/NO	31.12.2020	2
в)	Rafforzamento del processo di monitoraggio della sicurezza nel lavoro portuale (obiettivo pluriennale)	B1) Efficientamento dell'attività ispettiva INPUT: risorse assegnate alla Direzione O. e I.; OUTPUT: Miglioramento quali-quantitativo del processo; UTENTE: lavoratori e imprese portuali.		ATTIVITA' 1) Miglioramento in termini qualitativo e/o quantitativi del monitoraggio e verifica infortuni per i lavoratori portuali ex art. 16 L. 84/1994 ATTIVITA' 1) implementazione di	prevenzione anno 2020.	31.12.2020	14
		B2) Specifico monitoraggio sull'applicazione in ambito portuale in materia di applicazione delle misure di sicurezza e salute sul lavoro imposte in	15,55	misure e programmi di monitoraggio specifico COVID 19	Indicatore qualitativo: adozione di una check list di controllo uniforme su tutto il territorio regionale SI/NO	31.10.2020	
		ragione dell'emergenza epidemiologica COVID 19. INPUT: risorse assegnate alla Direzione e Task	15,55	ATTIVITA' 2) effettuazione monitoraggio, raccolta e	Indicatore quantitativo: n°report mensili presentati/n°mensilità da	31.12.2020	
c)	A RISCHIO INDIVIDUATE DAL PTPCT 2020-2022	Force Security; OUTPUT : codificazione e <u>Fase 1</u> Individuazione del format unico e predisposizione delle "Schede Rilevazione Processo - SRP" relative alle aree di rischio del PTPCT.	8,34	lavorazione dati Elaborazione delle SRP da parte del RPCT e condivisione di queste con tutte le Aree dirigenziali. Individuazione da parte di tutte le Aree dirigenziali dei singoli processi riconducibili alle aree di rischio del PTPCT.	assegnazione obiettivo N_SRP/NpP = ×80% = 100 N_SRP/NpP = (>50%;=79%) = 80 N_SRP/NpP = (>250%;=49%) = 50 N_SRP/NpP = (>100%;=24%) = 25 N_SRP/NpP = (00%;=9%) = 0 dove: N_SRP = Numero di Schede Rilevazione Processo NPP = Numero di processi del PTPCT 2020-2022	30-set	10
	DTS = 10%]	Fase 2 Compilazione delle SRP.	8,34	Produzione e consegna al RPCT delle SRP da parte di tutte le Aree dirigenziali. Eventuali interlocuzioni tra RPCT e Responsabili delle Aree dirigenziali. Esame congiunto delle SRP da parte del RPCT e del Segretario generale.	N(N_SRP/NpP)/NpAD = >80% = 100 N(N_SRP/NpP)/NpAD = (>50%;=79%) = 80 N(N_SRP/NpP)/NpAD = (>25%;=49%) = 50 N(N_SRP/NpP)/NpAD = (>10%;=24%) = 25 N(N_SRP/NpP)/NpAD = (0%;=9%) = 0 dove: N(N_SRP/NpP) = Numero delle SRP individuate per ciascuna Area dirigenziale NpAD = Numero di processi della singola Area dirigenziale	16-nov	
		<u>Fase 3</u> Elaborazione del Resoconto di monitoraggio e produzione della bozza di Relazione finale.	8,33	Collazione delle SRP da parte del RPCT e predisposizione di una bozza di Resoconto da trasmettere al Segretario generale ed ai Responsabili delle Aree dirigenziali ai fini dell'acquisizione delle rispettive considerazioni.	singuio Area Unigeriziare Si - No dove: Si = la bozza di Resoconto è stata trasmessa No = la bozza di Resoconto non è stata trasmessa	30-nov	
		8,33	Elaborazione da parte del RPCT di una Relazione sui risultati del monitoraggio da produrre al Presidente ed Segretario generale previa condivisione con tutte le Aree dirigenziali.	Si - No - Parziale dove: Si = la bozza di Relazione finale è stata prodotta con il contributo di tutte le Aree dirigenziali No = la bozza di Relazione finale non è stata prodotta a causa del mancato contributo delle Aree dirigenziali. Parziale = la bozza di Relazione è stata prodotti in completa a causa del parziale contributo delle Aree dirigenziali	31-dic		



Porti di: Cagliari | Olbia | Porto Torres | Oristano | Golfo Aranci | Portovesme | Santa Teresa Gallura

	TITOLO	DESCRIZIONE	PESO	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMEN	TOTALE
OBIETTIVO N. 1 (OI	BIETTIVO DI PERFORMANCE DIRIGENZIAL	E)					60
A)	Rafforzamento del processo di vigilanza sulla correttezza dell'impiego dei lavoratori da parte delle Società autorizzate ai sensi degli artt. 16-17-18 della Legge n. 84/1994.	Ci si prefigge la codificazione e l'implementazione di un processo di vigilanza sulle pratiche di impiego dei lavoratori portuali delle imprese autoritzate ai sensi degli artt. 16-17-18 della Legge n. 84/1994. INPUT: risorse assegnate alla Direzione; OUTPUT: sistema codificato di raccolta dei dati e monitoraggio degli stessi UTENTE: lavoratori		Implementazione di misure e programmi di monitoraggio specifico	Condivisione progetto di monitoraggio con il Presidente.	31.12.2020	55
В)	Customer Satisfaction (CS) [obiettivo condiviso con tutte le direzioni in pari percentuale]	Predisposizione e somministrazione di un questionario di rilevazione della CS sulle attività di competenza della Direzione e, ove possibile e pertinente, legato agli obiettivi assegnati per l'annualità in corso.	·	ATTIVITA' 1) Predisposizione e somministrazione del questionario ATTIVITA' 2) Raccolta e analisi dei dati.	Qualità del questionario e delle modalità di somministrazione. Valutata in una scala da 1 a 10 (dove 1 è totalmente insufficiente e 10 è ottimo). Raccolta e report dati	30.6.2020 bimestrale fino al 31.12.2020	5

VALUTAZIONE DELLE CON	IPETENZE E COMPORTAMENTO	10
AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
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. Verrà positivamente valutata l'introduzione da parte del Dirigente nel Programma operativo per i dipendenti assegnati alla Direzione di competenza di parametri di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi della qualità del contributo	
	relativi all'atteggiamento che la risorsa avà 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.	
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	
Capacità di orientamento	orientare (comportament) dei collaboratori per guidani alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione dei conflitti. Verrà positivamente valutata la capacità del dirigente di declinare efficacemente in sede di attribuzione dei programmi operativi i comportamenti organizzativi (parametro 2, parte III) e la qualità del contributo (parametro 3, parte III) tra le risorse assegnate, avendo riguardo agli obiettivi annuali, alla struttura organiza della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità decisionale e problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Pianificazione e organizzazione	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	
Capacità di valutazione	capacità di effettuare una valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	: