

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Maria Valeria
COGNOME	Serra
AREA	DAB
SEDE	Cagliari
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale (data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente (data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30%				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE	
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAD)	criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAD) e ss.mm. e i.l.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70%				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0
					63	

OBIETTIVI STRATEGICI

A)	TITOLO	DESCRIZIONE	DIREZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO	
	ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	Obiiettivo operativo n. 1: Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2025		Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma	% di avanzamento del cronoprogramma delle opere	31.12.2025	21,0	
		Rispetto dei tempi per adempimenti di competenza	DAB	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla legge o da contratto.	Rispetto dei tempi 100% punteggio -meno 0,5 punto percentuale per ogni giorno di ritardo		21,0	
		Obiiettivo operativo n. 2: Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT		Riduzione di almeno il 10% dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	% di riduzione dei residui in conto capitale	31.12.2025	42,0	
		Attività 1: individuare i residui derivanti da finanziamenti ministeriali per opere						21,0
		Att. 1 - collaborazione nell'individuazione e valutazione dei residui eliminabili	DTN/DTS/DAB	Individuazione residui	SI/NO	31.7.2025	21,0	
		Attività 2: realizzazione delle opere finanziate per un importo di almeno il 10% dei residui iscritti nel bilancio dell'Ente						21,0
	Rispetto dei tempi per adempimenti di competenza	DAB	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla legge o da contratto.	Rispetto dei tempi 100% punteggio -meno 0,5 punto percentuale per ogni giorno di ritardo			21,0	

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
		coefficiente
Prevenzione anticorruzione e trasparenza	Atteggimento proattivo volto a prevenire e contrastare i fenomeni corruttori 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 avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato PTPTCT 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 e 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 i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità di problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Pianificazione organizzativa	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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Natale
COGNOME	Ditel
AREA	Staff
SEDE	
POSIZIONE	Segretario Generale

Per l'assegnazione
Il Presidente
(data e firma)

Per accettazione
Il Segretario Generale
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 35%	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 31.5/100	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE		performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO).	criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAO) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 65%	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE SU 100
		58,5

OBIETTIVI STRATEGICI

A)	TITOLO	DESCRIZIONE	DIREZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
	ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	Obiettivo operativo n. 2: Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT		Riduzione di almeno il 10 % dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	% di riduzione dei residui in conto capitale	31.12.2025	29,5
		ATTIVITÀ 2: realizzazione delle opere finanziate per un importo di almeno il 10% dei residui iscritti nel bilancio dell'Ente					29,5
		Rispetto dei tempi stabiliti per adempimenti di competenza degli Uffici Gare e Contratti secondo il vigente Manuale per la gestione dell'attività contrattuale	STAFF Uffici Gare e Contratti Cagliari e Olbia	Rispetto dei tempi previsti dalla legge o dai regolamenti dell'Ente per gli adempimenti di competenza (per gli adempimenti i cui termini non sono a monte definiti si fa riferimento ai parametri individuati nel Programma Operativo dell'ufficio).	Rispetto dei tempi 100% punteggio –meno 1 punto percentuale per ogni giorno di ritardo (ferie preautorizzate –congedo parentale-malattia e malfunzionamento sistemi informatici sospendono i termini		29,5

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

H)	TITOLO	DESCRIZIONE	DIREZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
	Proposta di Regolamento e della relativa modulistica per la designazione dei soggetti delegati e dei soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali nell'ambito dello svolgimento delle attività istituzionali dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna	Redazione di un Regolamento che disciplini il procedimento di individuazione e nomina dei soggetti delegati e dei soggetti delegati al trattamento dei dati personali a norma dell'articolo 29 del Regolamento (UE) n. 679/2016 (GDPR) e dell'articolo 2 quaterdecies del d.lgs. n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali)	STAFF	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario generale, previa valutazione del DPO, di una bozza di Regolamento da adottare entro il 31.12.2025	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza S/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa No = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	29,0

OBIETTIVI DIRIGENZIALI PLURIENNALI

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO 10
		coefficiente
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 relativo all'atteggiamento che la risorsa avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamo P1PCT 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 e 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 o	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità decisionale o problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Planificazione 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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Sergio
COGNOME	Murgia
AREA	DTS
SEDE	Cagliari
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale/Il Presidente
(data e firma)
Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
PERFORMANCE AZIENDALE		performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO)	criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAO) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	COMPLETAMENTO	TOTALE
					31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0
					63	

OBIETTIVI STRATEGICI

A)	TITOLO	DESCRIZIONE	DIREZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
	ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	Obiettivo operativo n. 1: Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2025		Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma	% di avanzamento del cronoprogramma delle opere	31.12.2025	21,0
			DTN/DTS	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma. L'obiettivo si considera raggiunto qualora l'Ufficio abbia svolto tutto quanto di competenza ed il mancato raggiungimento dipenda da altri Uffici, interni e/o esterni		21,0
		Obiettivo operativo n. 2: Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT		Riduzione di almeno il 10 % dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	% di riduzione dei residui in conto capitale	31.12.2025	42,0
		ATTIVITÀ 1: individuare i residui derivanti da finanziamenti ministeriali per opere					21,0
		Att. 1 – collaborazione nell'individuazione e valutazione dei residui eliminabili	DTN/DTS/DAB	Individuazione residui	S/NO	31.7.2025	21,0
		ATTIVITÀ 2: realizzazione delle opere finanziate per un importo di almeno il 10% dei residui iscritti nel bilancio dell'Ente					21,0
		Realizzazione opere e riduzione residui	DTN/DTS	Riduzione di almeno il 10 % dei residui iscritti con riferimento agli interventi finanziati dal MIMS	% di riduzione dei residui in conto capitale. L'obiettivo si considera raggiunto qualora l'Ufficio abbia svolto tutto quanto di competenza ed il mancato raggiungimento dipenda da altri Uffici, interni e/o esterni.	31.12.2025	21,0

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
		coefficiente
Sensibilizzazione 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 parametri di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi della qualità del contributo relativi all'atteggiamento che la risorsa avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato FPCT 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 Anticorruzione e trasparenza	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 i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica 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	
Capacità di organizzazione e pianificazione	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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Alessandro
COGNOME	Meloni
AREA	DTN
SEDE	Olbia
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione

Il Segretario Generale

(data e firma)

Per accettazione

Il Dirigente

(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAG)		criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAG) e st.mm. e li.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0
					63	

OBIETTIVI STRATEGICI

A)	TITOLO	DESCRIZIONE	DIREZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
	ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	Obiettivo operativo n. 1: Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2025		Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma	% di avanzamento del cronoprogramma delle opere	31.12.2025	21,0
			DTN/DTS	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma. L'obiettivo si considera raggiunto qualora l'Ufficio abbia svolto tutto quanto di competenza ed il mancato raggiungimento dipenda da altri Uffici, interni e/o esterni		21,0
		Obiettivo operativo n. 2: Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT		Riduzione di almeno il 10% dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	% di riduzione dei residui in conto capitale	31.12.2025	42,0
		Attività 1: Individuare i residui derivanti da finanziamenti ministeriali per opere		individuazione residui	S/NO	31.7.2025	21,0
		Att. 1 - collaborazione nell'individuazione e valutazione dei residui eliminabili	DTN/DTS/DAB				21,0
		Attività 2: realizzazione delle opere finanziate per un importo di almeno il 10% dei residui iscritti nel bilancio dell'Ente		Riduzione di almeno il 10% dei residui iscritti con riferimento agli interventi finanziati dal MIMS	% di riduzione dei residui in conto capitale. L'obiettivo si considera raggiunto qualora l'Ufficio abbia svolto tutto quanto di competenza ed il mancato raggiungimento dipenda da altri Uffici, interni e/o esterni.	31.12.2025	21,0
		Realizzazione opere e riduzione residui	DTN/DTS				

AMBITO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
		coefficiente
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 relativo all'atteggiamento che la risorsa avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato PTCT 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.	
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 stabilizzare e orientamento	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità decisionale e orientamento problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Capacità di 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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Natale
COGNOME	Ditel
AREA	DSP
SEDE	Cagliari
POSIZIONE	DIRIGENTE AD INTERIM

Per l'assegnazione
Il Presidente (data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente (data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE		CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO)		criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAO) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100 63	63,0
--------------------------------------	--	--	--	--	--	------

M)	TITOLO	DESCRIZIONE		CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
	OB. PLUR. 2023-2026 D. SECURITY	Completamento centrali operative porti di Cagliari (Master); Olbia; Porto Torres. D. SECURITY	DSP	(Obiettivo annuale 2025) Attivazione centrale operativa porto di Olbia e Porto Torres	SI/NO	31.12.2025	63,0

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
		coefficiente
Capacità di 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 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.	
Capacità di 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 Capacità di orientamento	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità di Capacità decisionale e problem solving	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Capacità di 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 Capacità di valutazione	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Caterina
COGNOME	Santese
AREA	DPS/RPCT
SEDE	Cagliari
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale
(data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE		CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendali misurate e valutate secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PAdP)		criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PAdP) (s.m.m. e s.)	indicatori complessivi di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0
OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70				PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

	TITOLO	DESCRIZIONE		CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
C)	Proposta di regolamento incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti dell'AdSP	Regolamentazione degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti dell'AdSP (RPCT)	RPCT	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di regolamento	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di regolamento SI/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa NO = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	16,0
D)	Proposta di regolamento incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni all'AdSP	Regolamentazione degli incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni all'AdSP (RPCT)	RPCT	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di regolamento	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di regolamento SI/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa NO = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	16,0
F)	Piani formativi per il personale in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.1.2025	Predisposizione piani formativi per il personale in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.1.2025	DPS	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza dei Piani	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza dei Piani SI/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa NO = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	16,0
G)	Aggiornamento del DEASP dell'Ente	Avvio procedura di aggiornamento del DEASP dell'Ente (DPS).	DPS	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza SI/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa NO = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	15,0

AMBITO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
		coefficiente
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 parametri di valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi della qualità del contributo relativi all'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.		
Senza limitazione all'attività lavorativa	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 orientare i comportamenti	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità decisionale e problem solving	scogliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Capacità di pianificare e organizzare	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 valutare e motivare	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Simone
COGNOME	Forti
AREA	DOI
SEDE	
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale
(data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (50/100): 30			PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PAM).	criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PAC) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70			PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0
---	---	--	--	---	-------------

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
Regolamentazione del transito, in aree portuali, di trasporti eccezionali	Regolamentazione del transito, in aree portuali, di trasporti eccezionali mediante la predisposizione di apposita Ordinanza valida per tutti i porti del Sistema del Mare di Sardegna	DOI	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di Ordinanza per tutti gli scali del Sistema, il transito, in aree portuali (sia nelle zone di viabilità ordinaria che nelle aree operative), di trasporti eccezionali dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa NO = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	21	21,0

OBIETTIVI DIRIGENZIALI PLURIENNALI

TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
OB. PLUR. 2023-2025 DOI	Efficientamento dell'attività ispettiva DOI-LP	DOI	Incremento del numero dei controlli finalizzati al monitoraggio della sicurezza nel lavoro portuale al fine di consolidare il positivo trend di contrazione degli eventi accidentali nei porti di sistema dove: SI = Nr. controlli raggiunto NO = Nr. controlli non raggiunto	31.12.2025	21,0

TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
OB. PLUR. 2023-2025 DOI	Istituzione, in sede locale, dei Comitati di sicurezza ed igiene del lavoro (art. 7 d.lgs. 232/99) DOI	DOI	Avvio dei lavori del 100% dei Comitati di igiene e sicurezza del Sistema portuale, con relativa individuazione dei rappresentanti di datori e lavoratori per ciascuno di essi. dove: SI = Lavori avviati nel 100% dei Comitati di igiene e sicurezza del Sistema portuale NO = Lavori non avviati nel 100% dei Comitati di igiene e sicurezza del Sistema portuale	31.12.2025	21,0

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO COEFFICIENTE
Capacità di attuazione di iniziative di promozione e sviluppo organizzativo	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 del 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 avrà nel corrispondere alle indicazioni del richiamato PIPCT e dell'interesse che la risorsa stessa dimostrerà di aver dedicato - mediante la lettura di documenti specifici di autonomia partecipativa, ai di fuori dell'orario lavorativo, ad iniziative in materia, da documentare a cura della risorsa - alla tematica dell'anticorruzione.	
Capacità di semplificazione delle procedure	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 e gestione dei conflitti	orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica della Direzione assegnata, al livello gerarchico e al profilo professionale di ciascun dipendente.	
Capacità di scelta delle alternative	scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi	
Capacità di pianificazione e gestione delle risorse	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 e miglioramento	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Alessandro
COGNOME	Franchi
AREA	DDS
SEDE	Cagliari
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale/il Presidente
(data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE			COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO)	criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAO) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70			PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100 63	63,0
---	---	--	--	--	-------------

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

	TITOLO	DESCRIZIONE	CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
E)	Proposta di Manuale operativo relativo alle attività di controllo del demanio marittimo.	Adozione Manuale di processo delle ispezioni demaniali	DDN/DDS	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di Manuale Si/NO dove: Si = Bozza predisposta e trasmessa No = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	63,0

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
		coefficiente
Anticorruzione e trasparenza	atteggiamento proattivo volto a prevenire e contrastare i fenomeni corruttori 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 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.	
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 i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica 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	
Planificazione organizzativa	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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENZIALE

ANNO	2025
NOME	Giovanni Fabio
COGNOME	Secchi
AREA	DDN
SEDE	Oibia
POSIZIONE	DIRIGENTE

Per l'assegnazione
Il Segretario Generale/il Presidente
(data e firma)

Per accettazione
Il Dirigente
(data e firma)

PERFORMANCE AZIENDALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 30			CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE 27/100	27,0
TITOLO	DESCRIZIONE					COMPLETAMENTO	TOTALE
PERFORMANCE AZIENDALE	performance aziendale misurata e valutata secondo gli indicatori e criteri di valutazione indicati nel Piano di Performance (PIAO)			criteri di valutazione come da Piano Performance 2025 (PIAO) e ss.mm. e ii.	Indicatore complessivo di Performance Aziendale come da Piano Performance 2025	31.12.2025	0,0

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO PERCENTUALE MASSIMO SUL PUNTEGGIO DI PERFORMANCE (90/100): 70					PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE SU 100	63,0
						63	

OBIETTIVI DIRIGENZIALI ANNUALI

	TITOLO	DESCRIZIONE		CRITERIO DI VALUTAZIONE	INDICATORE	COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO
E)	Proposta di Manuale operativo relativo alle attività di controllo del demanio marittimo.	Adozione Manuale di processo delle ispezioni demaniali	DDN/DDS	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di Manuale	Predisposizione e trasmissione a Presidente/Segretario Generale di una bozza di Manuale SI/NO dove: SI = Bozza predisposta e trasmessa No = Bozza non predisposta e/o non trasmessa	31.12.2025	63,0

AMBITO	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
		coefficiente
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 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.	
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 i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione 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 organica 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	
Partecipazione 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	attitudine alla valutazione differenziata delle prestazioni dei propri collaboratori, attuando stimoli motivazionali al miglioramento	