

Scheda assegnazione degli obiettivi dei dirigenti. Anno di riferimento: 2021

DIREZIONE/ Centro di costo:	Le risorse sono indicate nel piano alla scheda CENTRO DI COSTO - AMM					
Dirigente:	RAFFAELA LADIANA					
RISORSE DISPONIBILI	Risorse umane:	1 Dir., 1 QB, 1 I Liv., 3 II Liv, 1 III Liv CENTRO DI COSTO - C3 - Direzione Amministrativa			Risorse finanziarie:	CENTRO DI COSTO - C3 - Direzione Amministrativa
	Risorse strumentali in dotazione:	CENTRO DI COSTO - C3 - Direzione Amministrativa			Altre risorse:	CENTRO DI COSTO - C3 - Direzione Amministrativa
OBIETTIVI DI DIREZIONE	Ambito POT Obiettivo	Peso dell'obiettivo (%)	Descrizione obiettivo	Indicatore	Target (risultato atteso)	Criticità note/collaborazione richiesta da altre direzioni
	INFRASTRUTTURA FISICA E COMPETITIVITA' (OBIETTIVO 4 POT 2020-2022) Efficientamento ed ottimizzazione dei servizi portuali Rispetto tempistica dei pagamenti	19%	Indicatore di tempestività dei pagamenti risultanti dalla Piattaforma Certificazione Crediti indicante il medesimo risultato rilevato nel 2020 (-17 giorni da PCC il 09-02-2021) con trasmissione comunicazione a OIV secondo le seguenti face di realizzazione: a) -17 giorni di anticipo equivale al 100% (pagamenti nei 13 giorni dato rilevato dalla PCC per l'anno 2021); b) - da -16 a -10 giorni di anticipo equivale al 80% (pagamenti da 14 a 20 giorni dato rilevato dalla PCC per l'anno 2021); c) - da -9 a -5 giorni di anticipo equivale al 60% (pagamenti da 21 a 25 giorni dato rilevato dalla PCC per l'anno 2021); d) da -4 a -1 giorni di anticipo riduzione percentuale progressiva del 12% (-4 giorni 48%; -3 giorni 36%; -2 giorni 24%; -1 giorno 12%); e) 0 giorni equivale al 0% - (pagamenti da 26 a 30 giorni dato rilevato dalla PCC per l'anno 2021)	% di realizzazione delle attività	100,00%	Obiettivo di mantenimento standard di misurazione della performance della Direzione Amministrativa sezioni Ragioneria ed Economato
	ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE (OBIETTIVO 5 POT 2020-2022) Riorganizzazione delle Risorse Interne dell'AdSP attraverso interventi di implementazione, valorizzazione e empowerment delle Risorse Umane - Pola piano formativo personale dipendente	45%	Individuazione delle modalità di svolgimento del lavoro agile con riferimento al Piano Formativo: 1 - predisposizione della scheda da inviare ai dirigenti, da compilare a cura dei dirigenti per la rilevazione delle competenze digitali del proprio personale dipendente e delle relative necessità formative (30% raggiunto con la trasmissione della scheda tipo al Segretario Generale entro il 31 marzo 2021 e pc all'OIV); 2 - redazione della proposta di piano Formativo (50% raggiunto con la trasmissione della proposta di Piano Formativo al Segretario Generale entro il 15 aprile 2021 e pc all'OIV); 3 - approvazione della proposta di formazione (20% - determinazione del S.G. entro il 31 ottobre 2021 da inviare pc all'OIV)	% di realizzazione delle attività	100,00%	Coinvolgimento delle Direzioni
	ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE (OBIETTIVO 5 POT 2020-2022) Obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione. Accompagnare l'evoluzione organizzativa dell'Ente - anche in corrispondenza delle mutate modalità di organizzazione del lavoro	36%	Implementare la mappatura dei processi dell'AdSP alla luce delle indicazioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (All. n. 1) anche in ragione delle mutate modalità di organizzazione del lavoro: - indicazione dei processi della AdSP/della Direzione entro aprile 2021 con comunicazione all'OIV da parte del RPCT (30%); - descrizione di ogni processo mediante indicazione delle attività che lo compongono entro giugno 2021 con comunicazione all'OIV da parte del RPCT (30%); - analisi dei rischi connessi a ciascun processo entro settembre 2021 con comunicazione all'OIV da parte del RPCT (20%); - rappresentazione tabellare sintetica di ogni processo novembre 2021 con comunicazione all'OIV da parte del RPCT (20%).	% di realizzazione delle attività	Almeno 80%	0
OBIETTIVI INDIVIDUALI						
		100%				
<p>Ambiti della performance e peso percentuale: obiettivi di direzione VO 70%, obiettivi individuali VI 20% , obiettivi Ente VE 10%- in assenza di obiettivi individuali il peso percentuale degli ambiti della performance è: VO 87% - VE 13%</p>						
<p>Data</p> <p>Il Segretario Generale</p> <p>Il Dirigente</p>						