

DECRETO N. 223 /2018

IL PRESIDENTE

- Vista la Legge del 28 gennaio 1994, n. 84, recante il riordino della legislazione in materia portuale e le successive modificazioni ed integrazioni che attribuisce all’Autorità Portuale i compiti di indirizzo e programmazione delle attività portuali, nonché le funzioni di governo del territorio portuale rientrante nell’ambito delle rispettive circoscrizioni;
- Visto il successivo D.Lgs n. 169 del 04.08.2016 recante “Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali di cui alla Legge del 28.01.1994, n. 84, in attuazione dell’art. 8, comma 1, lettera f), della Legge del 07.08.2015, n. 124, con cui sono state sostituite le Autorità Portuali con le “Autorità di Sistema Portuale” ed, in particolare, all’Allegato A, è stata individuata l’Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro Settentrionale, come costituita dai Porti di Civitavecchia, Fiumicino e Gaeta, così come modificato ed integrato con il successivo D. Lgs. del 13.12.2017, n. 232;
- Visto il Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 392 del 24 novembre 2016, di nomina del Presidente dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno centro settentrionale;
- Visto l’articolo 8, comma 3, lettera r) della Legge n. 84/1994, così come modificato dall’art. 10 del D. Lgs. N. 169/2016 per il quale il Presidente esercita ogni competenza che non sia attribuita dalla legge agli altri organi dell’Autorità di Sistema Portuale;
- Visto il Decreto n. 309 del 29.12.2017 con il quale è stato nominato, a seguito di avviso pubblico, l’Organismo Interno di Valutazione dell’AdSP del Mar Tirreno Centro-Settentrionale per il triennio 2018-2020;
- Visto il D. Lgs. N. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r) della Legge n. 124/2015, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle

www.portidiroma **pubbliche Amministrazioni;**

00053 **Civitavecchia**
Molo Vespucci, snc
tel. 0766 366 201
fax 0766 366 241
• Visto il Decreto n.~~211~~..../2018, con il quale è stato approvato il “Piano della performance 2018-2020” di questa AdSP;

00054 **Fiumicino**
Piazzale Mediterraneo, snc
tel. 06 65047931
fax 06 6506839

04024 **Gaeta**
Lungomare Caboto
tel. 0771 471096
fax 0771 712664

- Visto il Decreto n. 98/2013 con il quale è stato approvato il Regolamento per la valutazione del personale dirigente;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi applicato al personale dirigente delle AdSP;
- Viste le linee guida n. 1 (giugno 2017) del Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della Performance;
- Viste le linee guida n. 2 (dicembre 2017) del Dipartimento della Funzione Pubblica per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- Considerato che sono state condivise con l'OIV le tematiche inerenti agli idonei strumenti di valutazione dell'efficacia, della trasparenza e del buon andamento dell'AdSP, che hanno condotto alla redazione di un nuovo strumento di valorizzazione del merito denominato "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Segretario Generale e dei Dirigenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro-Settentrionale per il triennio 2018-2020";
- Considerato che tale strumento definisce i criteri per l'attribuzione di premi variabili di produzione per il Segretario Generale e per il personale dirigente in relazione agli obiettivi che, di anno in anno, vengono stabiliti all'interno del piano della performance;
- Ritenuto necessario aggiornare le previsioni contenute nel richiamato Decreto n. 98/2013;

DECRETA

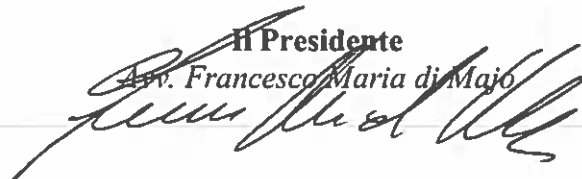
ART. 1

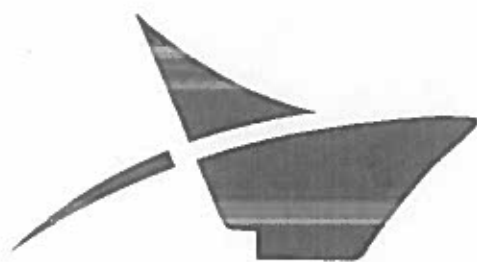
È approvato l'allegato documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Segretario Generale e dei Dirigenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro-Settentrionale per il triennio 2018-2020". Il presente provvedimento annulla e sostituisce tutte le norme di origine regolamentare diversa.

ART. 2

In ossequio al principio di trasparenza, il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Segretario Generale e dei Dirigenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro-Settentrionale per il triennio 2018-2020" è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Performance".

Civitavecchia, 27/07/2018

Il Presidente
 Avv. Francesco Maria di Majo




Autorità di Sistema Portuale
del Mar Tirreno Centro Settentrionale

PORTI DI ROMA E DEL LAZIO · CIVITAVECCHIA · FIUMICINO · GAETA

Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro- Settentrionale

**"Sistema di Misurazione e Valutazione della
Performance del Segretario Generale e dei Dirigenti"**

2018-2020

INDICE:

- ^ pag. 3 - CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema.
- ^ pag. 3 - PARAGRAFO 1 - Obiettivi del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ^
- ^ pag. 3 - CAPO II - fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.
- ^ pag. 3 - PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ^ pag. 4 - PARAGRAFO 3 - Tempistica.
- ^ pag. 5 - PARAGRAFO 4 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - fasi.
- ^ pag. 5 - PARAGRAFO 5 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.
- ^ pag. 5 - PARAGRAFO 6 - I^ Fase - verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance.
- ^ pag. 6 - PARAGRAFO 7 - II^ Fase - misurazione e valutazione della performance individuale.
- ^ pag. 6 - PARAGRAFO 8 - Fattori di riduzione.
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 9 - Valutazione della performance dei Dirigenti responsabili di unità organizzativa.
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 10 - III^ Fase - performance complessiva di Ente.
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 11 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale.
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 12 - Valutazione dirigenti con contratto a tempo determinato.
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 13 - Validazione della relazione sulla performance
- ^ pag. 7 - PARAGRAFO 14 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione.
- ^
- ^ pag. 8 - CAPO III - Procedure di conciliazione.
- ^ pag. 8 - PARAGRAFO 15 - Procedure di conciliazione.
- ^
- ^
- ^ pag. 8 - CAPO IV - Norme transitorie e campo di applicazione.
- ^ pag. 8- PARAGRAFO 16 - Nota di applicazione generale - decorrenza.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEI DIRIGENTI

CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema.

PARAGRAFO 1 - Obiettivi del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance viene redatto in applicazione dei principi di cui D. Lgs. n.150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017, con riferimento:

- a. al Segretario Generale;
- b. alla dirigenza dell'ente;
- c. alle aree in cui si articola la struttura dell'ente (performance organizzativa);
- d. all'amministrazione nel suo complesso (performance di ente).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei Servizi rivolti all'utenza portuale, tramite la crescita della professionalità, secondo il principio di pari opportunità e trasparenza.

È garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti l'applicazione della metodologia e delle varie fasi del presente sistema di misurazione e valutazione della performance e delle performance conseguite, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centro-Settentrionale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente - Performance".

CAPO II - Fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è inserito nell'ambito più generale del ciclo delle performance e si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori (target);
2. Collegamento degli obiettivi assegnati con la destinazione delle risorse economiche, secondo gli strumenti di programmazione;
3. Monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi in corso d'esercizio degli obiettivi assegnati dei risultati attesi e in base ai relativi indicatori;
4. Misurazione e valutazione della performance di area ed individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti;
5. Rendicontazione dei risultati tramite la redazione della "Relazione sulla Performance", prevista dall'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché agli stakeholders.

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione si basa su tre fattori: la "performance organizzativa" a livello di area, la "performance individuale" che riguarda il Segretario Generale, i singoli dirigenti e la "performance di Ente" che riguarda l'amministrazione nel suo complesso.

La metodologia della misurazione e valutazione della performance si realizza mediante l'attuazione di tre successive fasi.

PARAGRAFO 3 - Tempistica.

La tempistica del sistema di misurazione e valutazione della performance si articola logicamente con il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, come segue:

1. Predisposizione obiettivi

- Gli obiettivi che costituiscono il piano della performance sono proposti formalmente dal Segretario Generale, sentiti il Presidente ed i Dirigenti per le parti di loro competenza, generalmente entro il 15 gennaio dell'esercizio di competenza sulla scorta dei documenti che costituiscono il bilancio di previsione ed il POT. Essi contengono l'articolazione nelle fasi/azioni necessarie al loro raggiungimento e la relativa tempistica intermedia e finale di raggiungimento. Il Presidente, sentito il Segretario Generale, può assegnare autonomamente obiettivi in sede di approvazione o variazione del Piano della Performance.
- Gli obiettivi, da inserire nel piano della performance, sono negoziati dal Segretario Generale e da esso coordinati e raccolti nella proposta del Piano della Performance da sottoporre al Presidente entro il 31 gennaio dell'esercizio di competenza.
- Il piano della Performance è approvato con Decreto del Presidente su proposta del Segretario Generale;
- Entro il 30 settembre dell'anno di competenza gli obiettivi possono essere motivatamente cancellati, integrati o modificati per:
 - volontà espressa del Presidente;
 - per intervenute modifiche legislative;
 - per mancanza di risorse per il loro raggiungimento.

I termini temporali sopra indicati sono da considerarsi meramente ordinatori. Essi possono essere modificati, motivatamente, anche per le vie brevi, dal Segretario Generale, di esercizio in esercizio, anche in ragione della data di scadenza di approvazione del bilancio di previsione dell'anno di competenza.

2. Valutazione dei risultati

Entro il 30 settembre di ogni anno, il competente servizio effettua il monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e lo trasmette all'O.I.V. per le opportune valutazioni.

L'O.I.V. propone la valutazione definitiva della performance organizzativa dell'intero Ente, del Segretario Generale e dei Dirigenti, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo. L'O.I.V. tiene conto nella valutazione della performance di ente, se del caso, degli esiti delle indagini di Customer Satisfaction effettuate nell'esercizio di competenza.

Il Segretario Generale, di norma entro il 15 marzo, redige la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017, sullo schema di cui alle linee guida emanate dall'Anac (ex- CIVIT) con deliberazione n. 5/2012 e ss.mm.ii.

La relazione sulla performance, dopo l'approvazione con Decreto del Presidente, è trasmessa all'O.I.V. che procederà alla validazione in attuazione dell'art. 14 comma 6 D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017.

PARAGRAFO 4 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - Fasi.

La misurazione e valutazione della performance è articolata in tre fasi. La I[^] è riferita alla misurazione e valutazione della performance di "unità organizzativa", ossia a livello di area, la II[^] è riferita alla misurazione e valutazione della performance "individuale", ossia ai comportamenti dei valutati, la III[^] è costituita dalla misurazione e valutazione della performance di ente. Le fasi sono costituite dalle seguenti attività:

- a. I[^] Fase - Performance organizzativa - Verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori (target) predeterminati e riportati nel piano della performance.
- b. II[^] Fase - Performance individuale - È riferita alla misurazione e valutazione della performance individuale per il Segretario Generale e per ogni dirigente dell'ente, che avviene mediante compilazione di una scheda di valutazione individuale redatta annualmente dall'OIV. La scheda di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti è proposta dall'OIV sentiti il Presidente ed il Segretario Comunale per quanto riguarda i Dirigenti, tenendo conto anche della capacità dei Dirigenti di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori.
- c. III[^] Fase - Performance di Ente - È riferita alla performance complessiva di ente ed è calcolata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale dal Presidente e ai Dirigenti dal Segretario Generale.

PARAGRAFO 5 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Nella determinazione della performance complessiva dell'esercizio di riferimento, è il seguente:

- I[^] Fase - Performance organizzativa: Verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori (target) predeterminati e riportati nel piano della performance: **40%**.
- II[^] Fase: - Performance individuale - È riferita alla misurazione e valutazione della performance individuale per il Segretario Generale e per ogni dirigente dell'ente, che avviene mediante compilazione di una scheda di valutazione individuale proposta annualmente dall'OIV. La scheda di misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti è proposta dall'OIV sentiti il Presidente ed il Segretario Generale per quanto riguarda i Dirigenti (scheda di valutazione): **50%**.
- d. III[^] Fase - Performance di Ente: È riferita alla performance complessiva di ente ed è calcolata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale dal Presidente e ai Dirigenti dal Segretario Generale: **10%**.

PARAGRAFO 6 - I[^] Fase - Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance.

Entro il termine del 30 settembre, il competente servizio effettua il monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e lo trasmette all'O.I.V. per le opportune valutazioni.

Al termine dell'esercizio finanziario, ed entro il mese di marzo, l'O.I.V. verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti dell'Ente. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'O.I.V. in contraddittorio con il Segretario Generale e con i Dirigenti, attenendosi strettamente agli indicatori di risultato preventivamente determinati ed ai target riportati nel piano della performance. L'O.I.V., mediante report, determina obiettivo per obiettivo il loro raggiungimento ed in quale misura percentuale. Il report di verifica del raggiungimento degli obiettivi viene trasmesso al Presidente, al Segretario Generale ed ai Dirigenti e pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "performance" di Amministrazione Trasparente.

PARAGRAFO 7 - II^ Fase - Misurazione e Valutazione della Performance Individuale.

La II^ fase della misurazione e valutazione della performance è costituita dalla compilazione, da parte dell'OIV, per il Segretario Generale e per i Dirigenti, di una scheda di misurazione e valutazione della prestazione individuale annuale (come da modello allegato sub A).

Le schede di misurazione e valutazione della performance individuale, di cui all'allegato A), sono consegnate personalmente e direttamente dall'OIV al Segretario Generale ed ai dirigenti. La consegna della scheda avviene mediante un colloquio diretto con ciascun dirigente valutato nel quale vengono illustrate le motivazioni della valutazione individuale assegnata.

PARAGRAFO 8 - Fattori di riduzione

La performance individuale è soggetta a fattori di riduzione con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possono determinare nel contesto organizzativo.

Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla misura delle inadempienze e può variare in diminuzione il punteggio conseguito nella II^ fase di misurazione e valutazione della performance.

I Fattori di riduzione esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri d'ufficio, nonché agli effetti che questi possono determinare nel contesto organizzativo.

Pertanto, i fattori di riduzione consistono nell'applicazione di punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, le cui fattispecie sono elencate nel seguente elenco:

- ✓ *Aver causato danni all'immagine dell'Ente;*
- ✓ *Aver determinato un danno economico a causa di inerzia e inadempimento;*
- ✓ *Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni;*
- ✓ *Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (art. 21 comma 5 D.Lgs. n. 165/2001);*
- ✓ *Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (art. 21 comma 1bis D.Lgs. 165/2001);*
- ✓ *Inefficienza o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'Ente (art. 55 sexies);*
- ✓ *Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti;*
- ✓ *Indisponibilità alla cooperazione ad alla integrazione organizzativa;*
- ✓ *Aver causato ingiustamente debiti fuori bilancio;*

La riduzione viene effettuata con il seguente metodo:

1. *Se ricorrono da 1 a 2 fattori elencati: meno 5%;*
2. *Se ricorrono da 3 a 5 fattori elencati; meno 10%;*
3. *Se ricorrono più di 5 fattori elencati: da meno 11% a meno 50%.*

PARAGRAFO 9 - Valutazione della performance dei Dirigenti responsabili di unità organizzativa (aree).

La proposta di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale e dei Dirigenti è proposta dall'O.I.V., (II^a fase "misurazione e valutazione della performance individuale) ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 74/2009.

La compilazione delle schede di misurazione e valutazione della performance individuali del Segretario Generale e dei Dirigenti viene svolta dall'O.I.V., dopo aver sentito anche per le vie brevi il Presidente e/o il Segretario Generale.

PARAGRAFO 10 - III^a Fase - Performance complessiva di Ente.

La performance complessiva annuale dell'ente è costituita dalla media ponderata delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso il piano della performance, al Segretario Generale ed ai Dirigenti.

PARAGRAFO 11 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale.

Il computo del coefficiente di misurazione e valutazione della performance complessiva annuale espresso in centesimi, è costituito dalla media ponderata dei coefficienti riportati rispettivamente nella I^a fase (misurazione e valutazione della performance organizzativa), nella II^a fase (misurazione e valutazione della performance individuale) e dal coefficiente riportato nella III^a fase (misurazione e valutazione della performance di Ente).

Essa complessivamente costituisce coefficiente matematico a cui corrisponde la misura percentuale dell'erogazione annuale della indennità di risultato al Segretario Generale ed ai dirigenti.

Il Segretario Generale percepisce l'indennità di risultato rapportata alla percentuale della misurazione e valutazione della performance complessiva annuale, riportata in ragione delle risorse economiche assegnate dall'Amministrazione in base agli accordi sindacali vigenti.

I Dirigenti percepiscono l'indennità di risultato rapportata alla percentuale della misurazione e valutazione della performance complessiva annuale, come quota parte dell'insieme delle risorse economiche assegnate dall'Amministrazione in base agli accordi sindacali vigenti.

PARAGRAFO 12 - Valutazione dirigenti con contratto a tempo determinato.

La valutazione dei dirigenti a tempo determinato avviene in analogia con quanto previsto per i dirigenti a tempo indeterminato.

PARAGRAFO 13 - Validazione della relazione sulla performance.

La relazione sulla performance è redatta dal Segretario Generale ed è trasmessa all'O.I.V. per la validazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 74/2009. Essa è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

La validazione della relazione sulla performance è portata a conoscenza del competente servizio dell'AdSP ai fini dell'esecutività di quanto previsto dalla medesima.

PARAGRAFO 14 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione.

L'O.I.V. ai sensi dell'art.14 comma 4 lett. a) e b), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. N. 74/2017, entro il mese di settembre di ciascun anno redige, sulla scorta dei risultati raggiunti nella valutazione dell'anno precedente, una relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione evidenziando le criticità e proponendo eventuali modifiche ed integrazioni.

CAPO III - Procedure di conciliazione.

PARAGRAFO 15 - Procedure di conciliazione interna.

Entro 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione del report del raggiungimento degli obiettivi sul sito web istituzionale dell'Ente, il Segretario Generale ed i Dirigenti possono inviare al Presidente motivate osservazioni al fine attivare una revisione delle valutazioni in senso favorevole.

Il Presidente, se ritiene non infondata la richiesta, la trasmette entro i successivi 10 (dieci) giorni all'O.I.V., il quale provvede entro ulteriori 10 (dieci) giorni ad invitare il Segretario Generale e/o i Dirigenti che hanno presentato le osservazioni ad un colloquio al fine di un esame delle osservazioni per un eventuale componimento delle divergenze.

Al fine di procedere alla conciliazione interna, è costituito un collegio composto dal Presidente e dall'O.I.V. nel caso in cui le osservazioni alla valutazione provengano dal Segretario Generale, mentre qualora le osservazioni provengano dai Dirigenti, il collegio è composto dal Segretario Generale e dall'O.I.V.

Ai colloqui di conciliazione, il Segretario Generale e/o i Dirigenti possono farsi assistere da un rappresentante sindacale. Dei colloqui è redatto il resoconto con la proposta definitiva di valutazione, a cura del collegio.

CAPO V - Norme transitorie e campo di applicazione.

PARAGRAFO 16 - Nota di applicazione generale - Decorrenza.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale e dei Dirigenti entra in vigore e si applica nell'anno della sua approvazione.

Conseguentemente sono abrogate, dichiarate decadute o comunque disapplicate tutte le norme di origine regolamentare diversa.

AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR TIRRENO CENTRO-SETTENTRIONALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

--

ANNO

2018

Obiettivi		Incidenza %	Punteggio (*)	Risultato	
A.1	Performance Organizzativa	40		-	
A.2	Performance Individuale	50	-	-	
A.3	Performance di Ente	10		-	Risultato A
Totale A		100		-	-

Comportamenti organizzativi		Punteggio (*)		
A.2.1	Capacità di gestione del tempo			
A.2.2	Capacità di leadership			
A.2.3	Capacità di garanzia di legittimità			
A.2.4	Capacità di innovazione			
A.2.5	Capacità di controllo di gestione			
A.2.6	Capacità di impegno			
A.2.7	Capacità di gestione della straordinarietà			
A.2.8	Capacità di valutare e favorire la crescita dei propri collaboratori			
A.2.9	Capacità di programmazione, controllo e gestione dei conflitti		Media	Risultato A.2
Totale A.2		0	-	-

Altri elementi di valutazione	SI/NO
Fattori di riduzione	
Presenza minima 180 gg.	

	Valutazione finale (A1+A2+A3)	-	Arrotondato a
--	--------------------------------------	---	----------------------

(*) da 0 a 10

L'OIV