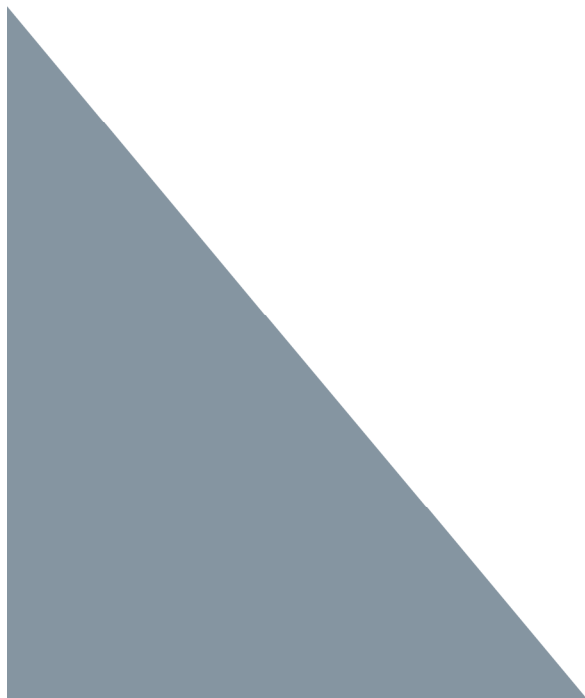


## Allegato 1) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2025



DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO,  
RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE  
Dott. Luigi Rossetti



### Scheda A2 “Obiettivi trasversali ” – Performance organizzativa \_ Dott. Luigi Rossetti

<b>Obiettivo trasversale n.1</b>	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			<b>Peso obiettivo</b>	30
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	/	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali <=0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	
<b>Obiettivo trasversale n.2</b>	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
2.a) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
<b>Obiettivo trasversale n.3</b>	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
3.a) Diffondere la cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura	100	/	Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori – sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)	100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25	

## Scheda B1 “Area dei risultati” – Performance individuale \_ Dott. Luigi Rossetti


Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	Peso Obiettivo	Indicatori di performance	Peso Indicatore	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output
<b>Missione 14 - Sviluppo economico e competitività</b> Transizione verso la data economy  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 1</b> Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data	20	1.a) Individuazione casi d'uso su fonti dati regionali rilevanti	50	/	Casi d'uso da sperimentare	100% almeno n. 3 casi d'uso individuati
			1.b) Avvio del modello operativo regionale per il governo dei dati (“Data Governance regionale”) attraverso apposito gruppo di lavoro inter-direzionale con referenti operativi	25	/	Atto di costituzione	100% entro il 31/12/2025
			1.c) Sperimentazione dei casi d'uso individuati	25	/	Onboarding dei casi d'uso nella piattaforma dati regionale	100% entro il 31/12/2025
<b>Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</b> Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 2</b> PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri “Carta” e “Musei”	20	2.a) Misure PNRR: Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività cantieri	100	Nessuna risorsa digitalizzata al 31.12.2024	Produzione 390.903 risorse digitali	100% se produzione di n. 390.903 risorse digitali 0% se produzione meno di n. 390.903 risorse digitali
<b>Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione</b> Conseguire i target di spesa della programmazione europea FESR e FSE + 2021-2027  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)	<b>Obiettivo 3</b> Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI	20	3.a) Elaborazione Report bimestrali legati all'avanzamento dell'attuazione finanziaria e cronoprogramma di spesa	50	/	Elaborazione report per il decisore politico	100% elaborazione report: 15/03/2025 - 15/05/2025 - 15/07/2025 - 15/09/2025 - 15/11/2025
			3.b) Realizzazione nel sistema Coe.SI dei moduli operativi relativi e propedeutici alla certificazione della spesa	50	/	Rilascio moduli operativi nel sistema Coe.SI relativi e propedeutici alla certificazione della spesa del PR FESR e FSE+	100% entro il 31/10/2025 0% oltre il 31/10/2025

<p><b>Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione</b> Elaborazione del programma operativo complementare  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)</p>	<p><b>Obiettivo 4</b> Elaborazione della proposta di programma operativo complementare</p>	<p>20</p>	<p>4.a) Elaborazione proposta di programma operativo complementare</p>	<p>100</p>	<p>/</p>	<p>Elaborazione Proposta di programma operativo complementare</p>	<p>100% entro il 30/04/2025 0% oltre il 30/04/2025</p>
<p><b>Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione</b> Politiche per il personale e azioni di efficientamento amministrativo  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 06)</p>	<p><b>Obiettivo 5</b> Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l’offerta formativa attraverso il Polo formativo territoriale</p>	<p>20</p>	<p>5.a) Definizione degli aspetti giuridici ed amministrativi relativi agli organi di gestione del Polo Formativo territoriale</p>	<p>100</p>	<p><i>DGR n. 579 del 19/06/24 – Manifestazione di interesse per la costituzione del Polo Formativo Territoriale della Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) nella Regione Umbria</i></p>	<p>Invio della proposta operativa</p>	<p>100% Invio della proposta operativa 0% nessuna proposta</p>

**Scheda B2 “Area dei comportamenti” – Performance individuale \_ Dott. Luigi Rossetti**

<b>Comportamenti</b>	<b>Peso Comportamenti</b>		<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Peso Fattore di valutazione</b>
<b>LEADERSHIP</b>	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
<b>COMUNICAZIONE</b>	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
<b>ORIENTAMENTO STRATEGICO</b>	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
<b>ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE</b>	40	4.A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	20
		4.C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)	20
<b>INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO</b>	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
<b>CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING</b>	10	7.A	attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	10
<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	10	8.A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	10

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA,  
ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT  
Dott. Adriano Bei



### Scheda A2 “Obiettivi trasversali ” – Performance organizzativa \_ Dott. Adriano Bei

<b>Obiettivo trasversale n.1</b>	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			<b>Peso obiettivo</b>	30
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	/	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali <=0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	
<b>Obiettivo trasversale n.2</b>	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
2.a) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
<b>Obiettivo trasversale n.3</b>	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
3.a) Diffondere la cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura	100	/	Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori – sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)	100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25	

## Scheda B1 “Area dei risultati” – Performance individuale \_ Dott. Adriano Bei

Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	Peso Obiettivo	Indicatori di performance	Peso Indicatore	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output
<b>Missione 14 – Sviluppo economico e competitività</b> Creare le condizioni per una più rapida ripresa produttiva  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 1</b> Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)	10	1.a) Autoproduzione di energia da parte delle piccole, medie e grandi imprese extra agricole	100	1,5 MWp	Ulteriori 8 MWp prodotti da nuovi impianti fotovoltaici allacciati alla rete	100% >= 8 MWp; 90% <8 e >=7 MWp 50% <7 e >=5 MWp 0% < 5 mWp
<b>Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca</b> Accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria e avviare l’attuazione del CSR Umbria 2023-2027  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)	<b>Obiettivo 2</b> Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell’Umbria	20	2.a) Emanazione disposizioni attuative regionali per consentire il massimo utilizzo delle risorse FEASR 2014-2022 ai sensi dell’art. 1, comma 559, L. 207/2024	100	/	Atto di adozione	100% entro il 30/04/2025 60% entro il 15/05/2025 0% oltre il 15/05/2025
<b>Missione 07 - Turismo</b> Campagne di comunicazione on line/off line per il settore turistico  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 3</b> Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all’8° centenario della morte di San Francesco d’Assisi	20	3.a) Piani di comunicazione invernale ed estivo	100	/	n. 2 campagne di comunicazione (invernale ed estivo)	100% >= 2 campagne di comunicazione; 0% <2
<b>Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio</b> Incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione	<b>Obiettivo 4</b> Promuovere l’obbligo di istruzione e contrastare la dispersione scolastica attraverso il sostegno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	20	4.a) Elaborare una proposta formativa IeFP/Duale per il triennio educativo 2025/2026 – 2026/2027 – 2027/2028	100	/	Proposta formativa	100% entro 30/09/2025 0% oltre il 30/09/2025
<b>Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale</b> Consolidare il sistema regionale delle politiche attive del lavoro nell’ambito della riforma intrapresa	<b>Obiettivo 5</b> Revisione della L.R. 1/2018, modificata da ultimo dalla L.R.11 del 2021 finalizzata ad una maggiore integrazione e raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali	30	5.a) Proposta di Disegno di Legge	100	/	Proposta di Disegno di Legge alla Giunta regionale	100% entro 31.12.2025

**Scheda B2 “Area dei comportamenti” – Performance individuale \_ Dott. Adriano Bei**

<b>Comportamenti</b>	<b>Peso Comportamenti</b>		<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Peso Fattore di valutazione</b>
<b>LEADERSHIP</b>	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
<b>COMUNICAZIONE</b>	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
<b>ORIENTAMENTO STRATEGICO</b>	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
<b>ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE</b>	40	4.A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	20
		4.C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)	20
<b>INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO</b>	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
<b>CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING</b>	10	7.A	attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	10
<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	10	8.A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	10

DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE  
Dott.ssa Daniela Donetti



### Scheda A2 “Obiettivi trasversali ” – Performance organizzativa \_ Dott.ssa Daniela Donetti

<b>Obiettivo trasversale n.1</b>	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			<b>Peso obiettivo</b>	30
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	/	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali <=0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	
<b>Obiettivo trasversale n.2</b>	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
2.a) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
<b>Obiettivo trasversale n.3</b>	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
3.a) Diffondere la cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura	100	/	Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori – sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)	100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25	


## Scheda B1 “Area dei risultati” – Performance individuale \_ Dott.ssa Daniela Donetti

Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	Peso Obiettivo	Indicatori di performance	Peso Indicatore	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output
<b>Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b> Sostenere le politiche per la famiglia  <b>(LINEA DI VALORE PUBBLICO 04)</b>	<b>Obiettivo 1</b> Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs. 62/2024 e Decreto ministeriale 12 novembre 2024, n. 197	20	1.a) Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati realizzati nel periodo di sperimentazione	100	Al 01/01/2025: 0 progetti; al 30/06/2025: 15 progetti	Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati: n. 30 progetti annualità 2025	100%: 30 progetti entro il 31.12.2025 0%: < 30 progetti entro il 31.12.2025
<b>Missione 13 – Tutela della salute</b> Piano operativo strutturale di recupero delle liste di attesa  <b>(LINEA DI VALORE PUBBLICO 05)</b>	<b>Obiettivo 2</b> Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg	20	2.a) Incremento del rapporto del n. prestazioni erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A per interventi di tumore maligno alla mammella/numero dei ricoveri con classe di priorità A per intervento di tumore maligno alla mammella	50	Indicatore MES C10.4.7 (ANNO 2023): 48,53	Incremento del valore del corrispondente indicatore C10.4.7 MES (dato 2023 pari a 48,53) di almeno il 10%	100%: incremento pari o superiore al 10% 0%: incremento valore < 10%
			2.b) Monitoraggio mensile del numero degli elementi del rapporto di cui al precedente indicatore	50	/	n. 3 report mensili	100%: n. 3 report entro il 31/12/2025; 0%: < di 3 report entro il 31/12/2025
<b>Missione 13 – Tutela della salute</b> Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici  <b>(LINEA DI VALORE PUBBLICO 05)</b>	<b>Obiettivo 3</b> Migliorare l’appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto	15	3.a) Migliorare l’appropriatezza delle prescrizioni dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto, moderato-severo	100	Indicatore MES B4.1.1.A (ANNO 2023): 3,24 per mille ab.	n. DDD (Dosi Giornalieri Definite) prescrizioni e/numero utilizzatori (1000 ab.): uguale o superiore a 3.50 per mille ab.	100%: >= 3,50 per mille abitanti 0%: < 3,50 per mille abitanti.
<b>Missione 13 – Tutela della salute</b> Riorganizzazione assistenza territoriale in Umbria	<b>Obiettivo4</b> Elaborazione Nuovo Piano Socio Sanitario Regionale	45	4.a) Elaborazione della informativa per la Giunta sulle Linee strategiche del nuovo Piano Socio Sanitario Regionale.	100	/	Trasmissione della proposta di informativa alla Giunta entro il 15.10.2025.	100%: entro il 15.10.2025. 80%: entro il 30.10.2025. 0%: oltre il 30.10.2025.

**Scheda B2 “Area dei comportamenti” – Performance individuale \_ Dott.ssa Daniela Donetti**

<b>Comportamenti</b>	<b>Peso Comportamenti</b>		<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Peso Fattore di valutazione</b>
<b>LEADERSHIP</b>	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
<b>COMUNICAZIONE</b>	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
<b>ORIENTAMENTO STRATEGICO</b>	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
<b>ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE</b>	40	4.A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	20
		4.C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)	20
<b>INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO</b>	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
<b>CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING</b>	10	7.A	attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	10
<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	10	8.A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	10

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO,  
AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE,  
RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR  
Ing. Gianluca Paggi



## Scheda A2 “Obiettivi trasversali ” – Performance organizzativa \_ Ing. Gianluca Paggi

<b>Obiettivo trasversale n.1</b>	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			<b>Peso obiettivo</b>	30
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	/	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali <=0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	

<b>Obiettivo trasversale n.2</b>	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
2.a) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	
2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	/	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se ≥10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e ≥ 5% 0% se < 5%	

<b>Obiettivo trasversale n.3</b>	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			<b>Peso obiettivo</b>	35
<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore iniziale</b>	<b>Valore Target</b>	<b>Valore output</b>	
3.a) Diffondere la cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura	100	/	Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori – sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)	100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25	

## Scheda B1 “Area dei risultati” – Performance individuale \_ Ing. Gianluca Paggi

Obiettivi Strategici	Obiettivi Operativi	Peso Obiettivo	Indicatori di performance	Peso Indicatore	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output
<b>Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</b> Sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 1</b> Riquilibrare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato	20	1.a) Definizione puntuale dei criteri per la pubblicazione del bando rivolto a Enti locali al fine di riquilibrare i luoghi culturali del territorio in un’ottica di azioni di inclusione innovazione e sostenibilità	100	/	Proposta di DGR	100% entro il 31/12/2025
<b>Missione 14 – Sviluppo economico e competitività</b> Transizione verso la <i>data economy</i> (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	<b>Obiettivo 2</b> Implementare una <i>dashboard</i> di monitoraggio <i>user friendly</i> e una mappa interattiva	20	2.a) Elaborazione di un prototipo di una <i>dashboard</i> di monitoraggio <i>user friendly</i> e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi	50	<i>Database con stato di avanzamento dei progetti PNRR, PNC e PNC Sisma alla data del 31/12/24</i>	Realizzazione di un prototipo di una <i>dashboard</i> e di una mappa interattiva riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma	100% entro 30/06/2025 0% oltre il 30/06/2025
			2.b) Pubblicazione di una <i>dashboard</i> di monitoraggio <i>user friendly</i> e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi	50	/	Pubblicazione della <i>dashboard</i> e della mappa interattiva all’interno del portale web regionale riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma	100% entro 30/09/2025 0% oltre il 30/09/2025
<b>Missione 11 – Soccorso civile</b> Ricostruzione post sisma2016 (LINEA DI VALORE PUBBLICO 03)	<b>Obiettivo 3</b> Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia	20	3.a) Ospedale di Cascia: Avanzamento lavori – SAL	50	45% dei lavori al 31/12/24	Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025 Step 2: 85% entro il 31 dicembre 2025	100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025
			3.b) Ospedale di Norcia: Avanzamento lavori – SAL	50	45% dei lavori al 31/12/24	Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025 Step 2: 70% entro il 31 dicembre 2025	100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025
<b>Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente</b> Favorire una corretta gestione delle risorse idriche (LINEA DI VALORE PUBBLICO 03)	<b>Obiettivo 4</b> Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno	20	4.a) Programma di attività urgenti per il contrasto all’emergenza idrica	100	/	Attuazione accordo con UNIPG; acquisizione analisi e valutazione in merito alla compatibilità delle acque di Montedoglio con quelle del Lago Trasimeno	100% elaborazione di prime proposte di intervento, infrastrutturali e non infrastrutturali (Studi di fattibilità)



<b>Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale</b> Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro  (LINEA DI VALORE PUBBLICO 06)	<b>Obiettivo 5</b> PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego	20	5.a) Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Terni	50	/	Atto di compravendita (preliminare o definitivo)	100% entro il 31/10/2025 0% oltre il 31/10/2025
			5.b) Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Perugia	50	/	Elaborazione Proposta di legge per l'acquisto della sede	100% entro il 31/12/2025

**Scheda B2 “Area dei comportamenti” – Performance individuale \_ Ing. Gianluca Paggi**

<b>Comportamenti</b>	<b>Peso Comportamenti</b>		<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Peso Fattore di valutazione</b>
<b>LEADERSHIP</b>	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
<b>COMUNICAZIONE</b>	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
<b>ORIENTAMENTO STRATEGICO</b>	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
<b>ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE</b>	40	4.A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	20
		4.C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)	20
<b>INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO</b>	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
<b>CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING</b>	10	7.A	attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	10
<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	10	8.A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	10