

Allegato 1) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2025 (aggiornamento Ottobre 2025)



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



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

Obiettivo trasversale n.1	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			Peso obiettivo	30
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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	

Obiettivo trasversale n.2	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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%	

Obiettivo trasversale n.3	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività Transizione verso la data economy (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 1 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
Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 2 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
Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione Conseguire i target di spesa della programmazione europea FESR e FSE + 2021-2027 (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)	Obiettivo 3 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



Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione Elaborazione del programma operativo complementare (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)	Obiettivo 4 Elaborazione della proposta di programma operativo complementare	20	4.a) Elaborazione proposta di programma operativo complementare	100	/	Elaborazione Proposta di programma operativo complementare	100% entro il 30/04/2025 0% oltre il 30/04/2025
Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione Politiche per il personale e azioni di efficientamento amministrativo (LINEA DI VALORE PUBBLICO 06)	Obiettivo 5 Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo formativo territoriale	20	5.a) Definizione degli aspetti giuridici ed amministrativi relativi agli organi di gestione del Polo Formativo territoriale	100	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	Invio della proposta operativa	100% Invio della proposta operativa 0% nessuna proposta



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

Comportamenti	Peso Comportamenti		Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
LEADERSHIP	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
COMUNICAZIONE	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
ORIENTAMENTO STRATEGICO	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	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
INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	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
CAPACITA' RELAZIONALI	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

Obiettivo trasversale n.1	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			Peso obiettivo	30
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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	

Obiettivo trasversale n.2	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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%	

Obiettivo trasversale n.3	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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
Missione 14 – Sviluppo economico e competitività Creare le condizioni per una più rapida ripresa produttiva (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 1 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
Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca Accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria e avviare l'attuazione del CSR Umbria 2023-2027 (LINEA DI VALORE PUBBLICO 02)	Obiettivo 2 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
Missione 07 - Turismo Campagne di comunicazione on line/off line per il settore turistico (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 3 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
Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio Incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione	Obiettivo 4 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
Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale Consolidare il sistema regionale delle politiche attive del lavoro nell'ambito della riforma intrapresa	Obiettivo 5 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

Comportamenti	Peso Comportamenti		Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
LEADERSHIP	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
COMUNICAZIONE	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
ORIENTAMENTO STRATEGICO	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	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
INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	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
CAPACITA' RELAZIONALI	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

Obiettivo trasversale n.1	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			Peso obiettivo	30
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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	

Obiettivo trasversale n.2	Misure a supporto del benessere organizzativo per l’efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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%	

Obiettivo trasversale n.3	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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
Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia Sostenere le politiche per la famiglia (LINEA DI VALORE PUBBLICO 04)	Obiettivo 1 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
Missione 13 – Tutela della salute Piano operativo strutturale di recupero delle liste di attesa (LINEA DI VALORE PUBBLICO 05)	Obiettivo 2 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
Missione 13 – Tutela della salute Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2022-2025 (LINEA DI VALORE PUBBLICO 05)	Obiettivo 3 Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto Incrementare la prescrizione di antibiotici ACCESS sul territorio	15	3.a) Migliorare l'appropriatezza delle prescrizioni dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto, moderato-severo 3.a) Incremento della prescrizione di antibiotici ACCESS sul territorio	100	Indicatore MES B4.1.1-A (ANNO 2023): 3,24 per mille ab. Indicatore MES C9.8.1.7 Percentuale di antibiotici Access (anno 2024) DDD (Dose Giornaliera Definita) antibiotici ACCESS/DDD antibiotici ACCESS, WATCH e RESERVE X 100 = 49,43%	n. DDD (Dosi Giornalieri Definite) prescrizione e numero utilizzatori (1000 ab.): uguale o superiore a 3,50 per mille ab n. DDD (Dosi Giornalieri Definite) antibiotici ACCESS/DDD antibiotici ACCESS, WATCH e RESERVE X 100=50,91%	100%: >= 3,50 per mille abitanti 0%: < 3,50 per mille abitanti. 100% ≥ 50,91% 0% < 50,91%
Missione 13 – Tutela della salute Riorganizzazione assistenza territoriale in Umbria	Obiettivo4 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

Comportamenti	Peso Comportamenti		Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
LEADERSHIP	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
COMUNICAZIONE	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
ORIENTAMENTO STRATEGICO	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	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
INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	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
CAPACITA' RELAZIONALI	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

Obiettivo trasversale n.1	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)			Peso obiettivo	30
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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	

Obiettivo trasversale n.2	Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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%	

Obiettivo trasversale n.3	Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
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
Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 1 Riqualificare 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 riqualificare 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
Missione 14 – Sviluppo economico e competitività Transizione verso la <i>data economy</i> (LINEA DI VALORE PUBBLICO 01)	Obiettivo 2 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	Database con stato di avanzamento dei progetti PNRR, PNC e PNC Sisma alla data del 31/12/24	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
Missione 11 – Soccorso civile Ricostruzione post sisma 2016 (LINEA DI VALORE PUBBLICO 03)	Obiettivo 3 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
Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Favorire una corretta gestione delle risorse idriche (LINEA DI VALORE PUBBLICO 03)	Obiettivo 4 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)



Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro (LINEA DI VALORE PUBBLICO 06)	Obiettivo 5 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

Comportamenti	Peso Comportamenti		Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
LEADERSHIP	10	1.A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	10
COMUNICAZIONE	10	2.A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	10
ORIENTAMENTO STRATEGICO	10	3.A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	10
ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	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
INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	10	5.B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	10
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	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
CAPACITA' RELAZIONALI	10	8.A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	10