

## ALLEGATO TECNICO 3

---

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE

---



REGIONE  
LAZIO

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					<b>2026</b>	
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE						
GR DG.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>							
DENOMINAZIONE	Pianificazione e coordinamento dell'attività e dell'organizzazione delle Direzioni regionali.							
DESCRIZIONE	Il Direttore generale assicura la pianificazione ed il coordinamento dell'attività e dell'organizzazione delle direzioni regionali al fine di garantire l'efficiente e l'efficace attuazione dell'indirizzo politico-amministrativo.  Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01.] – Salute; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.							
ALTRE STRUTTURE	Presidente della Regione, Giunta regionale, Direzioni regionali.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028	
Azioni di pianificazione e coordinamento	Adozione di iniziative, atti o azioni funzionali alla pianificazione ed al coordinamento		Risultato	Binario SI/NO	SI	SI	SI	
NOTA:								
<b>PIANO DI AZIONE</b>								
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028
GR DG.1.1	Definizione della rilevanza delle strutture della Giunta regionale: Documento di analisi.			15	X	X	X	
GR DG.1.2	Coordinamento Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) della Giunta regionale.			15	X	X	X	
GR DG.1.3	Coordinamento dei procedimenti autorizzativi, delle conferenze di servizi e raccordo organizzativo con Stato ed Enti locali.			15	X	X	X	
GR DG.1.4	D.L. n. 80/2021: Semplificazione e reingegnerizzazione.			15	X			
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			2026			
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE						
GR DG.1.1	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Definizione della rilevanza delle strutture della Giunta regionale: Documento di analisi.							
DESCRIZIONE	Il Direttore generale, ai fini della pesatura delle strutture della Giunta regionale, propone criteri e modalità per valutare la rilevanza delle stesse con un documento di analisi da sottoporre alla Giunta regionale.							
ALTRÉ STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale, Giunta regionale.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Documento di analisi della rilevanza delle strutture regionali di livello direttoriale	Proposta DGR relativa al Documento di analisi		Risultato	Binario Si/NO	SI			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Criteri e modalità per la valutazione della rilevanza delle strutture di livello direttoriale					Elaborazione Documento di analisi			
					Proposta DGR Documento di analisi			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	2						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR DG</b>	<b>DIREZIONE</b>	<b>DIREZIONE GENERALE</b>									
<b>GR DG.1.2</b>	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Coordinamento Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) della Giunta regionale.										
<b>DESCRIZIONE</b>	Il Direttore generale assicura la pianificazione ed il coordinamento dell'attività e dell'organizzazione delle direzioni regionali al fine di garantire l'efficiente e l'efficace attuazione dell'indirizzo politico-amministrativo mediante il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) della Giunta regionale.										
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>	Presidente della Regione, Giunta regionale, Direzioni regionali.										
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Attività di coordinamento	Proposta DGR PIAO 2026-2028, Monitoraggio e Predisposizione PIAO 2027-2029		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
PIAO 2026-2028				Proposta DGR PIAO 2026-2028							
Monitoraggio PIAO 2026-2028					Report di monitoraggio PIAO 2026-2028						
Predisposizione PIAO 2027-2029						Report di Predisposizione PIAO 2027-2029					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1	2									
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE									
GR DG.1.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Coordinamento dei procedimenti autorizzativi, delle conferenze di servizi e raccordo organizzativo con Stato ed Enti locali.										
DESCRIZIONE	Il Direttore generale assicura il coordinamento, l'armonizzazione e la semplificazione dei differenti procedimenti autorizzativi ricompresi nelle conferenze di servizi decisorie disciplinate dalla legge n. 241/1990 e smi e cura gli adempimenti relativi alla individuazione del rappresentante unico regionale e alla definizione della posizione unica dell'amministrazione regionale.										
ALTRI STRUTTURE	Amministrazioni centrali, Giunta regionale, Direzioni regionali, Enti dipendenti o riconducibili alla Regione, Enti Locali.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Attività di coordinamento dei procedimenti autorizzativi	n. di procedimenti autorizzativi supportati / n. di richieste di supporto			Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Svolgimento delle attività di coordinamento tramite: tempestivo supporto e affiancamento delle Direzioni regionali e degli enti competenti al rilascio di autorizzazioni; monitoraggio delle conferenze di servizi e nomina del rappresentante unico regionale				100%	100%	100%					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	2									
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO					IMPORTO					
NOTA:											

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026		
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE					
GR DG.1.4	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO						
DENOMINAZIONE	D.L. n. 80/2021: Semplificazione e reingegnerizzazione.			PESO 5			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di istituire, nell'ambito delle strutture organizzative della Direzione generale, una struttura a rilevanza dirigenziale deputata al coordinamento delle attività di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, come previsto dal D.L. n. 80/2021 art. n. 6 e dal Regolamento regionale n. 01/2002.						
ALTRI STRUTTURE							
INDICATORI							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE		
Struttura dirigenziale istituita	Istituzione di una struttura dirigenziale deputata al coordinamento delle iniziative di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi		Risultato	Binario Si/NO	SI		
NOTA:							
FASI DI REALIZZAZIONE							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Istituzione struttura					A.O. istituzione struttura		
RISORSE							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		<b><i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i></b>			<b>2026</b>			
<b>GR DG</b>	<b>DIREZIONE</b>	<b>DIREZIONE GENERALE</b>						
<b>GR DG.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>				
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti finti con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0				
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE									
GR DG.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DENOMINAZIONE	PESO 4										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRÉ STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE							
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze	Risultato	Percentuale	100%							
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE UMANE	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	1				IMPORTO						
	CAPITOLO										
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR DG</b>	<b>DIREZIONE</b>	<b>DIREZIONE GENERALE</b>									
<b>GR DG.0.3</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40						
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1										
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			2026
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE			
GR DG.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.				PESO 4
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.				
ALTRE STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate	Risultato	Percentuale	100%	
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE	RISULTATI ATTESI IQ		RISULTATI ATTESI IIQ		RISULTATI ATTESI IIIQ
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					<b>2026</b>		
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE							
GR 13.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>								
DENOMINAZIONE	Avvocatura Digitale.								
DESCRIZIONE	<p>Proseguire il processo di digitalizzazione dell'Avvocatura, già avviato, con l'implementazione del sistema informatico, anche a seguito del rinnovato affidamento del sistema informativo dedicato, per il quale sono in corso di sviluppo interventi richiesti per ottimizzare la digitalizzazione di tutti i fascicoli, sia legali che amministrativi.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita.</p>								
ALTRI STRUTTURE									
<b>INDICATORI</b>									
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028		
Digitalizzazione gestione fascicoli	Implementazione sistema informatico - verifica a campione della completezza dei fascicoli		Risultato	Percentuale	85%	95%	100%		
NOTA:									
<b>PIANO DI AZIONE</b>									
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028	
GR 13.1.1	Garantire tempestiva assistenza giuridica alle strutture interne.			25	X	X	X		
GR 13.1.2	Gestione del rischio di soccombenza relativo al contenzioso.			25	X	X	X		
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>									
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE								
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI				
	1	15							
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO				
NOTA:									

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE									
GR 13.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Garantire tempestiva assistenza giuridica alle strutture interne.										
DESCRIZIONE	Al fine di prevenire l'insorgenza del contenzioso e produrre risparmi per l'amministrazione si rende indispensabile garantire l'assistenza tempestiva alle strutture interne della Regione che ne facciano richiesta nello svolgimento della propria attività amministrativa mediante un flusso continuo di pareri legali.										
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative regionali.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Supporto tecnico-giuridico alle strutture regionali	Rilascio di pareri entro 30 gg. dalla richiesta		Risultato	Numerico	30						
NOTA: Il target deve essere considerato entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta a mezzo PROSA.											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Assegnazione delle richieste di supporto tecnico-giuridico pervenute a legale interno per esame				100%	100%	100%					
Parere legale alle strutture				Rilascio parere entro 30 gg.	Rilascio parere entro 30 gg.	Rilascio parere entro 30 gg.					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	15									
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>			
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE						
GR 13.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Gestione del rischio di soccombenza relativo al contenzioso.							
DESCRIZIONE	L'obiettivo consiste nella gestione informatica del rischio di soccombenza relativo alla totalità del contenzioso pendente della Regione Lazio (Giunta e Consiglio) mediante implementazione ed aggiornamento del c.d. fondo rischi e della data di presunta conclusione di ciascun giudizio nel sistema informativo Enterprise in dotazione all'Avvocatura Regionale.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Gestione del rischio di soccombenza	95% cause con rischio di soccombenza aggiornato o implementato/ 100% cause in corso		Risultato	Percentuale	95%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Implementazione e/o aggiornamento del rischio di soccombenza delle cause assegnate			70% delle cause assegnate	80% delle cause assegnate	95% delle cause assegnate			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	15						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>		
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE					
GR 13.0.1	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>						
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.						
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.						
ALTRÉ STRUTTURE							
<b>INDICATORI</b>							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti finti con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0		
<b>RISORSE</b>							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE									
GR 13.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
<b>PESO</b>											
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
<b>ALTRE STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE						
GR 13.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			2026			
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE						
GR 13.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>				2026
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA				
GR 39.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>					
DENOMINAZIONE	Attuazione del Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028 di cui alla DGR n. 77/2023.					
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di realizzare gli interventi previsti nel Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028 in continuità con lo scorso anno. L'obiettivo strategico risponde agli obiettivi Migliorare le cure sanitarie (estendere la sanità di prossimità), Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità.  Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [0.1] - Il Lazio dei diritti e dei valori/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01] - Salute.					
ALTRÉ STRUTTURE						
<b>INDICATORI</b>						
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Attuazione interventi	Realizzazione interventi previsti dal Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028 di cui alla DGR n. 77/2023	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%
NOTA:						
<b>PIANO DI AZIONE</b>						
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)				PESO	2026	2027
GR 39.1.1	Estendere la sanità di prossimità.		25	X	X	X
GR 39.1.2	Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità.		25	X	X	X
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>						
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	5	5	4			
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA									
GR 39.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Estendere la sanità di prossimità.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di rafforzare l'assistenza sanitaria di prossimità attraverso le Case della Comunità, definendo i modelli operativi relativi ad alcune specifiche funzioni previste dal DM 77/2022 (ad es. IFeC, UCA, equipe multidisciplinari) con particolare riguardo a interventi di promozione della salute e prossimità.										
ALTRÉ STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Definizione Documento Tecnico	Determina di approvazione Documento Tecnico di definizione dei modelli operativi		Risultato	Binario Si/NO	SI						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Documento Tecnico definizione dei modelli operativi				Attivazione gruppo tecnico di lavoro per la definizione di modelli operativi per interventi di promozione della salute di prossimità		Determina approvazione Documento Tecnico di definizione dei modelli operativi per interventi di promozione della salute di prossimità					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	2	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO										
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA									
GR 39.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità.										
DESCRIZIONE	Investimenti finalizzati all'ammodernamento del parco tecnologico di Alta, Media e Bassa tecnologia dei Presidi delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere - Prosecuzione interventi infrastrutturali strategici in edilizia sanitaria (antincendio, antisismica, Prototerapia, nuovi ospedali, ecc).										
ALTRÉ STRUTTURE	Direzione regionale Ragioneria Generale, Direzione Regionale Trasformazione Digitale e Procurement, Ministeri Sovraordinati (Ministero della Salute, Ministero dell'Economia e delle Finanze), INAIL.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Documento di programmazione degli investimenti	Predisposizione DGR relativa al documento di programmazione degli investimenti		Risultato	Binario Si/NO	SI						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Assegnazione di finanziamento alle Aziende Sanitarie				Partecipazione a riunioni con gli attori coinvolti nel processo degli interventi e analisi dei dati pervenuti	DGR di assegnazione delle risorse alle Aziende Sanitarie	Determinazione Dirigenziale di monitoraggio dell'andamento dei progetti finanziati alle Aziende Sanitarie					
RISORSE											
	CATEGORIE GIURIDICHE										
RISORSE UMANE	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	3	3								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						

NOTA: capitoli e risorse da definire

		<b><i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i></b>			<b>2026</b>			
<b>GR 39</b>	<b>DIREZIONE</b>	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA						
<b>GR 39.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)		Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI</b> IQ	<b>RISULTATI ATTESI</b> IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>CATEGORIE GIURIDICHE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
	1							
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA									
GR 39.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale. L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM). Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste: 1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente; 2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo; 3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ						
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale			Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato							
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento			Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento						
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 39</b>	<b>DIREZIONE</b>	<b>SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA</b>									
<b>GR 39.0.3</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40						
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>CATEGORIE GIURIDICHE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1										
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			2026			
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA						
GR 39.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 50</b>	<b>DIREZIONE</b>	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA									
<b>GR 50.1</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Misure per aumentare la competitività delle MPMI e delle Grandi imprese.										
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è supportare le imprese e favorirne la crescita economica. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.										
<b>ALTRI STRUTTURE</b>	Lazio Innova.										
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>		<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target 2026</b>	<b>Target 2027</b>					
Interventi a favore delle MPMI		Definizione di misure e interventi per il sostegno alle imprese	Risultato	Percentuale	100%	100%					
NOTA:											
<b>PIANO DI AZIONE</b>											
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					<b>PESO</b>	<b>2026</b>					
<b>GR 50.1.1</b>	Elaborazione e pubblicazione di avvisi a valere sulle risorse del PR FESR Lazio 2021-2027 per il sostegno delle MPMI e delle Grandi imprese.				30	X					
<b>GR 50.1.2</b>	Sostegno e sviluppo alle reti d'impresa e alle polarità commerciali attraverso la valorizzazione degli attrattori turistici e culturali locali.				20	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	3	5	2								
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>MISSIONE E PROGRAMMA</b>					<b>IMPORTO</b>					
Note:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA									
GR 50.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Elaborazione e pubblicazione di avvisi a valere sulle risorse del PR FESR Lazio 2021-2027 per il sostegno delle MPMI e delle Grandi imprese.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di riconoscere alle imprese un contributo a fondo perduto a sostegno degli investimenti per la competitività e per l'innovazione. A tal fine la Direzione progetterà e pubblicherà nel corso dell'anno almeno n. 3 Avvisi.										
ALTRÉ STRUTTURE	Lazio Innova.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Avvisi per il sostegno delle MPMI e delle Grandi imprese	Pubblicazione n. 3 Avvisi			Risultato	Numerico	3					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Progettazione, approvazione e pubblicazione di almeno n. 3 Avvisi				Pubblicazione di un Avviso	Pubblicazione di un Avviso	Pubblicazione di un Avviso					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	4	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA									
GR 50.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Sostegno e sviluppo alle reti d'impresa e alle polarità commerciali attraverso la valorizzazione degli attrattori turistici e culturali locali.										
DESCRIZIONE	Interventi a favore delle reti di imprese tra attività economiche su strada al fine di favorire la riqualificazione e rigenerazione urbana, la salvaguardia e la valorizzazione del territorio, nonché l'innovazione e il sostegno delle micro, piccole e medie imprese commerciali.										
ALTRÉ STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Avviso pubblico per il finanziamento dei programmi relativi alle Reti di Imprese tra Attività Economiche	Determinazione dirigenziale approvazione graduatoria Avviso Reti di imprese		Risultato	Binario SI/NO	SI						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Approvazione Avviso pubblico per il finanziamento dei programmi relativi alle Reti di Imprese tra Attività Economiche				Determinazione dirigenziale							
Valutazione Domande di contributo				Istruttorie formali - Costituzione nucleo valutazione - Completamento valutazione di merito							
Approvazione graduatoria Avviso Reti di imprese						Determinazione dirigenziale					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	1	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
	B31909				9.000.000,00						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			2026			
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA						
GR 50.0.1	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - Numeratore è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - Denominatore è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR 50	DIREZIONE	Sviluppo Economico, Attività Produttive e Ricerca									
GR 50.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRÉ STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			2026			
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA						
GR 50.0.3	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza			Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie			Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	1							
	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA						
GR 50.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2026					
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT										
GR 61.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
DENOMINAZIONE	Coordinamento e implementazione degli interventi strategici atti a garantire azioni di sviluppo, nei settori produttivi del cinema e dell'audiovisivo, dello sport e del turismo.											
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo si prefigge di rilanciare e sostenere, anche in continuità con la programmazione dello scorso anno, le attività produttive in materia di turismo, cinema, audiovisivo e sport.</p> <p>Rif. valore Pubblico: MACROAREA [01.] Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.</p> <p>MACROAREA [03.] Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.</p>											
ALTRÉ STRUTTURE												
<b>INDICATORI</b>												
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Attuazione interventi	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:												
<b>PIANO DI AZIONE</b>												
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028				
GR 61.1.1	Sviluppo di progetti territoriali per il turismo dei cammini del Lazio.			25	X	X	X					
GR 61.1.2	Grandi eventi sportivi.			25	X	X	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE											
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI							
	3	5	4									
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO							
NOTA:												

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026			
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO							
DENOMINAZIONE	Sviluppo di progetti territoriali per il turismo dei cammini del Lazio.							
DESCRIZIONE	L'obiettivo è finalizzato a garantire la continuità del rafforzamento di azioni di valorizzazione del territorio, nonché di sviluppo del turismo sostenibile mediante il sostegno a progetti di investimento finalizzati alla messa in sicurezza e alla fruibilità dei tracciati dei cammini inseriti nella Rete dei Cammini del Lazio (RCL).							
ALTRÉ STRUTTURE	Sport e Salute S.p.A.società partecipa del MEF, Enti Locali, Enti gestori Parchi regionali							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Progetti di investimento da parte dei Comuni ed Enti gestori Parchi	Determine di approvazione dell'avviso pubblico, delle graduatorie delle istanze e della concessione dei contributi		Risultato	Numerico	3			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Sostegno a progetti di investimento finalizzati alla messa in sicurezza e alla fruibilità dei tracciati dei cammini				Avvio delle procedure e determina di approvazione Avviso Pubblico per il sostegno a progetti d'investimento	Attuazione Avviso Pubblico: raccolta delle istanze pervenute e relativa valutazione			
					Attuazione Avviso Pubblico: approvazione gradutorie delle istanze pervenute e concessione dei contributi			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	2	2					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</i>			2026			
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Grandi eventi sportivi.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è di favorire la promozione dell'attività sportiva e del territorio regionale, in continuità con la programmazione dell'anno 2025, attraverso la partecipazione della Regione Lazio ai grandi eventi sportivi nazionali ed internazionali che si svolgeranno nel corso dell'anno 2026.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Partecipazione della Regione Lazio ai Grandi Eventi Sportivi	Determine di appovazione dell'avviso pubblico, delle graduatorie delle istanze e della concessione dei contributi		Risultato	Numerico	3			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Predisposizione Avviso pubblico per la concessione di contributi a seguito di avviso di manifestazione di interesse da parte degli organismi sportivi del territorio				Avvio delle procedure e determina di approvazione Avviso Pubblico	Attuazione Avviso Pubblico: raccolta delle istanze pervenute e relativa valutazione			
					Attuazione Avviso Pubblico: approvazione graduatorie delle istanze pervenute e concessione dei contributi			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	1	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.0.1	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				PESO 8			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				

NOTA:

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT									
GR 61.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2026					
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA										
GR 62.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
DENOMINAZIONE	Politiche del personale e di sicurezza integrata e urbana, polizia locale, aziende e beni confiscati alla mafia e alla criminalità.											
DESCRIZIONE	<p>La finalità dell'obiettivo è il miglioramento continuo e la valorizzazione delle competenze del personale, nonché assicurare la revisione del modello di gestione in coerenza con il sistema professionale basato sulle competenze, nel rispetto della normativa nazionale e della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.</p> <p>In questa prospettiva, e in armonia con il nuovo Sistema Professionale (SP) basato sulle competenze, adottato con r.r. 11 agosto 2025, n. 17, si prevede l'organizzazione di attività informative e formative volte a supportare le Direzioni nell'attribuzione dei profili professionali, a garantire l'efficace implementazione del nuovo sistema e la revisione del processo di pianificazione della formazione.</p> <p>Nell'ambito delle politiche per la sicurezza integrata e urbana, con particolare riferimento alla polizia locale, alle aziende e alla gestione dei beni confiscati alla mafia e alla criminalità organizzata, si provvederà al riordino e alla disciplina organica della normativa regionale di settore, mediante l'elaborazione di una proposta di legge quadro che razionalizzi e armonizzi le disposizioni vigenti.</p> <p><b>Rif. valore Pubblico: MACROAREA [01.] Il Lazio dei diritti e dei valori; Indirizzo Programmatico [01.02] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.</b></p>											
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.											
<b>INDICATORI</b>												
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Sviluppo politiche del personale e per la sicurezza integrata e urbana		Realizzazione attività	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:												
<b>PIANO DI AZIONE</b>												
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028				
GR 62.1.1	Nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.			30	X	X	X					
GR 62.1.2	Testo Unico in materia di sicurezza integrata e urbana, polizia locale, aziende e beni confiscati alla mafia e alla criminalità.			20	X	X	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE											
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B		A						
	2	3	2									
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO						
NOTA:												

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026				
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA								
GR 62.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO									
DENOMINAZIONE	Nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.									
DESCRIZIONE	<p>La Regione, nel rispetto dei principi costituzionali e delle competenze dello Stato in materia di ordine pubblico, nonché in armonia con l'ordinamento dell'Unione europea, intende innovare, riordinare e disciplinare in una legge organica la normativa regionale in materia di: - sicurezza integrata e urbana, volta, anche attraverso la promozione e valorizzazione di accordi con le istituzioni statali e locali, ad accrescere i livelli di sicurezza, promuovere la cultura della legalità, la sicurezza partecipata e il benessere collettivo, sostenere le vittime della criminalità;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizzazione ed esercizio dei servizi di polizia locale, nonché di formazione del personale;</li> <li>- valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità presenti sul territorio regionale, al fine di promuovere il rilancio economico, il riutilizzo e la restituzione alle comunità del patrimonio sottratto alle mafie e alla criminalità, anche attraverso l'introduzione e la disciplina di un Piano Strategico, quale strumento di programmazione degli obiettivi e finalità delle politiche regionali.</li> </ul>									
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.									
INDICATORI										
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Processo di assessment delle competenze e piano formativo	Organizzazione delle attività previste per l'attuazione del sistema professionale basato sulle competenze e predisposizione del piano formativo sui gap di competenza		Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:										
FASI DI REALIZZAZIONE										
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ				
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Avvio attività formative per i dirigenti delle Direzioni e informative per il personale	Termine formazione per i dirigenti delle Direzioni					
Attività di assessment (attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione)				Avvio attività di organizzazione e coordinamento delle attività di assessment delle Direzioni	Supporto funzionale delle attività di assessment delle Direzioni					
Piano formativo annualità 2026 e Piano formativo triennale sui gap di competenze				Determina approvazione Piano formativo annualità 2026 organizzato sulla base del set di competenze del nuovo sistema professionale	Raccolta risultati dell'assessment e analisi gap competenze dalle Direzioni	Elaborazione proposta di piano formativo triennale da inserire nel PIAO 2027-2029 coerente con i risultati acquisiti nell'assessment				
RISORSE										
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE									
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	C	A				
	1	2	2							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO					
NOTA:										

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>				<b>2026</b>					
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA									
GR 62.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>										
DENOMINAZIONE	Testo Unico in materia di sicurezza integrata e urbana, polizia locale, aziende e beni confiscati alla mafia e alla criminalità.										
DESCRIZIONE	<p>La Regione, nel rispetto dei principi costituzionali e delle competenze dello Stato in materia di ordine pubblico, nonché in armonia con l'ordinamento dell'Unione europea, intende innovare, riordinare e disciplinare in una legge organica la normativa regionale in materia di: - sicurezza integrata e urbana, volta, anche attraverso la promozione e valorizzazione di accordi con le istituzioni statali e locali, ad accrescere i livelli di sicurezza, promuovere la cultura della legalità, la sicurezza partecipata e il benessere collettivo, sostenere le vittime della criminalità;</p> <p>- organizzazione ed esercizio dei servizi di polizia locale, nonché di formazione del personale;</p> <p>- valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità presenti sul territorio regionale, al fine di promuovere il rilancio economico, il riutilizzo e la restituzione alle comunità del patrimonio sottratto alle mafie e alla criminalità, anche attraverso l'introduzione e la disciplina di un Piano Strategico, quale strumento di programmazione degli obiettivi e finalità delle politiche regionali.</p>										
ALTRI STRUTTURE	Direzione competenti della Giunta regionale in particolare Direzione Trasporti, Mobilità, Tutela del territorio e autorità idraulica, Demanio e Patrimonio, Direzione Ragioneria generale e Ufficio legislativo.										
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Testo Unico	Predisposizione proposta di legge		Risultato	Binario SI/NO	SI						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Studio e analisi della normativa comunitaria, statale e regionale vigente, nonché della eventuale giurisprudenza costituzionale di maggiore rilievo				Report studio normativo							
Confronto con le strutture regionali e gli Assessorati competenti per materia				Report confronto con strutture e Assessorati competenti	Report confronto con strutture e Assessorati competenti						
Proposta di legge					Predisposizione proposta di legge	Confronto con Ufficio legislativo					
<b>RISORSE</b>											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OERATORI						
	1	1									
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026		
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA					
GR 62.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE						
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.						
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.						
ALTRÉ STRUTTURE							
INDICATORI							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - Numeratore è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - Denominatore è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.							
FASI DI REALIZZAZIONE							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0		
RISORSE							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	A		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			2026			
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA						
GR 62.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di semplificare e reingegnerizzare almeno una delle procedure di competenza della Direzione elencate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2026-2028).							
ALTRI STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Procedure individuate		Semplificazione e reingegnerizzazione di almeno una delle procedure di competenza della Direzione (PIAO 2026-2028)	Risultato	Binario SI/NO	SI			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Azioni di semplificazione e reingegnerizzazione				Report procedure semplificate e reingegnerizzate	Report procedure semplificate e reingegnerizzate			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	A			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA									
GR 62.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
ALTRI STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Ore di formazione		Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura	Risultato	Numerico	40						
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B		A					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			2026
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA			
GR 62.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.				PESO 4
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.				
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza		Attività realizzate/attività programmate	Risultato	Percentuale	100%
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	A
1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					2026		
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE							
GR 63.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>								
DENOMINAZIONE	Pianificazione e governo del territorio: integrazioni e coordinamenti procedurali.								
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo consiste nell'implementare un sistema organico di raccordo tra attività e processi, finalizzato a garantire una maggiore integrazione delle competenze afferenti alla pianificazione e al governo del territorio. Per l'annualità 2026 è prevista la predisposizione di un documento programmatico volto all'aggiornamento del Piano Territoriale Paesistico Regionale, in conformità a quanto stabilito dalla LR 24/98, art. 23, comma 7-bis. Tale aggiornamento comprenderà: analisi dei caratteri paesaggistici, monitoraggio delle trasformazioni territoriali, valutazione degli effetti dei cambiamenti, revisione delle classificazioni di tutela in relazione agli strumenti urbanistici comunali e coordinamento con la pianificazione di settore. Sarà inoltre effettuato l'adeguamento dei supporti cartografici. Parallelamente, verranno attuate iniziative di divulgazione sulle tematiche riguardanti pianificazione urbanistica, territoriale, paesaggistica e rigenerazione urbana.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo.</p>								
ALTRI STRUTTURE	Ministero della Cultura, tutte le aree della Direzione, Enti, Ordini Professionali e professionisti del settore, Università								
<b>INDICATORI</b>									
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028		
Integrazioni e coordinamento	Report attività di integrazione e coordinamento delle procedure		Risultato	Percentuale	100%	100%	100%		
NOTA:									
<b>PIANO DI AZIONE</b>									
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028	
GR 63.1.1	Piano Territoriale Paesistico Regionale (PTPR): pianificazione aggiornamento.			20	X	X	X		
GR 63.1.2	Disseminazione per semplificazione dei procedimenti attinenti alla pianificazione e al governo del territorio.			15	X	X	X		
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>									
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE								
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B		A			
	3	4	2						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO				
NOTA:									

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Piano Territoriale Paesistico Regionale (PTPR): pianificazione aggiornamento.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di predisporre un documento programmatico finalizzato alla pianificazione delle attività da attuare e alla definizione delle risorse necessarie, sia in termini di capitale umano che di dotazione finanziaria. Il documento dovrà articolare gli obiettivi da perseguire, individuare le azioni operative funzionali al loro conseguimento e stabilire le opzioni organizzative e gestionali a supporto dell'intero processo di implementazione.										
ALTRI STRUTTURE	Ministero della Cultura, tutte le aree della Direzione, Enti, Ordini Professionali e professionisti del settore, Università										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Documento programmatico		Predisposizione Documento contenente le indicazioni per definizione delle attività/risorse al fine dell'aggiornamento del PTPR	Risultato	Binario SI/NO	SI						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Individuazione obiettivi generali e specifici da perseguire				Atto individuazione obiettivi							
Definizione, costituzione e operatività di gruppi di lavoro dedicati all'analisi e alla definizione dei contenuti del Documento Programmatico				Atto definizione gruppi di lavoro	Atto costituzione gruppi di lavoro	Report monitoraggio operatività gruppi di lavoro					
Predisposizione Documento Programmatico					Redazione bozza documento	Trasmissione Documento programmatico finale all'Assessore competente					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	C	D					
	1	1	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Disseminazione per semplificazione dei procedimenti attinenti alla pianificazione e al governo del territorio.										
DESCRIZIONE	L'obiettivo si propone, in continuità con le annualità precedenti, la predisposizione di attività di divulgazione delle tematiche relative alla pianificazione urbanistica, territoriale, paesistica e di rigenerazione urbana. Per l'annualità 2026 il focus si concentrerà sulle modalità di redazione degli strumenti di pianificazione e governo del territorio in generale e sarà rivolto ad Enti, Ordini professionali e professionisti del settore, nonché altre strutture della Direzione e della Regione.										
ALTRÉ STRUTTURE	Enti, Ordini professionali e professionisti del settore, altre strutture della Direzione e della Regione.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Divulgazione alle strutture competenti		Attività di divulgazione delle tematiche relative alla pianificazione urbanistica, territoriale, paesistica e di rigenerazione urbana attraverso eventi formativi e informativi	Risultato	Numerico	3						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Organizzazione eventi formativi e informativi al personale di Enti, Ordini professionali e professionisti del settore, altre strutture della Direzione e della Regione per i territori di Roma Capitale, Città Metropolitana di Roma Capitale, Provincia di Rieti, Viterbo, Frosinone e Provincia di Latina				Determina definizione programma e tipologia di eventi	Realizzazione n. 1 evento su tematiche del Governo del territorio e pianificazione	Realizzazione n. 2 eventi su tematiche del Governo del territorio e pianificazione					
Customer satisfaction (in formato digitale) dei partecipanti agli eventi					Attività di somministrazione questionari ai partecipanti all' evento e relativo report	Attività di somministrazione questionari ai partecipanti agli eventi e relativo report					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B	A						
	1	1	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2025	
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE						
GR 63.2	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>							
DENOMINAZIONE	Interventi in ambito di politiche abitative di edilizia residenziale sovvenzionata.							
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo si pone in continuità con le annualità precedenti ed è rivolto a promuovere, attivare e sviluppare tutte le possibilità date dalla messa in disponibilità delle risorse destinate all'edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e finalizzate a garantire alla cittadinanza il diritto alla casa. L'obiettivo tende alla ridefinizione/rimodulazione di programmi e progetti di intervento preesistenti e ritenuti non più adeguati e quindi la sostituzione con interventi di più immediata realizzazione. I programmi oggetto delle attività sono volti a riqualificare e incrementare il patrimonio destinato all'edilizia residenziale sociale, a rigenerare il tessuto socio-economico, a incrementare l'accessibilità, a garantire la sicurezza dei luoghi e la rifunzionalizzazione di spazi e immobili pubblici. In tale ambito è rilevante l'attività di coordinamento e gestione delle risorse finanziate alle ATER e ai comuni individuati, per la realizzazione degli interventi di riqualificazione, efficientamento energetico, miglioramento e adeguamento sismico afferenti il fondo complementare al PNRR, Piano Nazionale Complementare (PNC), in corso di realizzazione e che produrranno nei prossimi anni un notevole incremento dell'offerta abitativa. Rilievo ulteriore è dato dal programma Piano Nazional per la Qualità dell'Abitare (PinQua), relativamente al quale, in continuità con le annualità passate, è ancora in corso di realizzazione un importante intervento da parte di ATER VITERBO.</p> <p><b>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente - Indirizzo programmatico [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo.</b></p>							
ALTRE STRUTTURE	Amministrazioni centrali; ATER; Comuni; Associazioni di categoria degli inquilini e degli operatori, MIMS e Presidenza del Consiglio dei Ministri.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028	
Strumenti di gestione		Predisposizione attività di rimodulazione/gestione degli interventi/programmi	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%	
NOTA:								
<b>PIANO DI AZIONE</b>								
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIEKTIVO STRATEGICO (OBIEKTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028
GR 63.2.1	Verifica, gestione, aggiornamento e riprogrammazione interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata.			15	X	X	X	
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIEKTIVO STRATEGICO</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	2	1					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2025					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Verifica, gestione, aggiornamento e riprogrammazione interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata.										
DESCRIZIONE	L'obiettivo, in continuità con le precedenti annualità, prevede la gestione amministrativa/finanziaria, l'aggiornamento e la eventuale riprogrammazione degli interventi nell'ambito dell'edilizia residenziale pubblica, mediante l'utilizzo di strumenti amministrativi che concorrono a garantire l'efficacia dell'azione e quindi il celere raggiungimento delle finalità prefisse con la realizzazione degli interventi. In tale ottica è prevista, in continuità con le annualità precedenti, la verifica tecnico/amministrativa, l'aggiornamento e la eventuale riprogrammazione degli interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata avviati e la realizzazione di proposte progettuali innovative riferite alla "qualità dell'abitare", la gestione e realizzazione degli interventi programmati e riferiti alle risorse complementari al PNRR, (PNC), e al programma PiNQua, fondi PNRR.										
ALTRI STRUTTURE	Amministrazioni Centrali, ATER, Comuni, Avvocatura regionale, Direzione regionale Ragioneria Generale, Presidenza Consiglio dei Ministri										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Interventi edilizia residenziale sociale	Predisposizione atti di riprogrammazione/gestione di interventi/progetti di edilizia residenziale sociale (sovvenzionata)		Risultato	Numerico	5						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Gestione amministrativa e finanziaria di riprogrammazione degli interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata				Monitoraggio e analisi degli interventi programmati mediante la predisposizione di atti e report con eventuale riprogrammazione	Monitoraggio e analisi degli interventi programmati mediante la predisposizione di atti e report con eventuale riprogrammazione	Monitoraggio e analisi degli interventi programmati anche mediante la predisposizione di report e eventuale riprogrammazione					
Attività di liquidazione				Predisposizione atti di liquidazione		Adozione n. 5 atti di liquidazione					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	2	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			2026
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE			
GR 63.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.			PESO 8	
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.				
ALTRÉ STRUTTURE					
<b>INDICATORI</b>					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.					
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>					
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0
<b>RISORSE</b>					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	

NOTA:

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2025 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
ALTRÉ STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura			Risultato	Numerico	40					
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE									
GR 63.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.										
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.										
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza						Attuazione delle misure					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1										
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO							
NOTA:											



		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE				
GR 67.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE	Piano Strategico Nazionale della Politica Agricola Comune (PSP): Complemento di Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027 del Lazio.					PESO 35
DESCRIZIONE	In relazione alla Politica Agricola Comune e, in particolare, alla programmazione dello sviluppo rurale (II° pilastro della PAC), l'obiettivo è finalizzato alla predisposizione degli atti di indirizzo per la definizione, la revisione, l'attivazione, la gestione e l'attuazione di Misure/Interventi per investimenti strutturali (Misure NO SIGC) nelle aziende agricole, nelle imprese agroindustriali e per lo sviluppo locale e Misure a superficie/capo per l'agricoltura biologica ed ecosostenibile (MISURE SIGC).					
ALTRI STRUTTURE	MASAF, Cabina di Regia del Piano Strategico della PAC, Tavolo di Coordinamento delle Autorità di gestione regionali, Cabina di Regia dei fondi comunitari, Partenariato, AGEA, LAZIOcrea SpA, ARSIAL, Aree della Direzione.					
INDICATORI						
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Atti di indirizzo e di gestione	Predisposizione atti per la gestione e attuazione di Misure e Interventi per investimenti strutturali e Misure a superficie/capo, per la modifica e riprogrammazione degli interventi nell'ambito dei programmi comunitari cofinanziati FEASR (CSR 2023-2027)			Risultato	Percentuale	100%
NOTA:						
FASI DI REALIZZAZIONE						
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Gestione e attuazione di bandi pubblici. Adozione di Obbligazioni Giuridiche Vincolanti per l'autorizzazione ai finanziamenti				Adozione atti e provvedimenti per l'autorizzazione al finanziamento	Adozione atti e provvedimenti per l'autorizzazione al finanziamento	Adozione atti e provvedimenti per l'autorizzazione al finanziamento
Effettuazione controlli ed erogazione pagamenti condizioni del PSP				Erogazione pagamenti	Erogazione pagamenti	Erogazione pagamenti
Proposta di modifiche del PSP e adeguamento del CSR alle mutate condizioni del PSP. Attività Comitato di Monitoraggio Regionale (CMR) del CSR 2023-2027				Atti amministrativi per il funzionamento e le attività del Comitato	Atti amministrativi per il funzionamento e le attività del Comitato	Atti amministrativi per il funzionamento e le attività del Comitato
RISORSE						
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	10	50	30			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:						

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>		
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE					
GR 67.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>						
DENOMINAZIONE	Interventi settoriali (ex Organizzazioni Comuni dei Mercati - OCM) e misure per il sostegno alle filiere.			PESO	15		
DESCRIZIONE	L'obiettivo è finalizzato alla predisposizione degli atti di indirizzo e gestionali per la definizione, la revisione e l'attuazione delle Misure previste dagli Interventi settoriali (ex Organizzazioni Comuni dei Mercati - OCM) della Politica Agricola Comune, nonché per l'attuazione e gestione di misure regionali per il sostegno alle imprese agricole e agroalimentari che operano lungo le filiere produttive.						
ALTRÉ STRUTTURE	MASAF, Cabina di Regia del Piano Strategico della PAC, Tavolo di Coordinamento delle Autorità di gestione regionali, Cabina di Regia dei fondi comunitari, Partenariato, AGEA, LAZIOcrea SpA, ARSIAL, Aree della Direzione.						
<b>INDICATORI</b>							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Atti di indirizzo e di gestione	Predisposizione atti per l'attuazione di Misure e Interventi finalizzati alla gestione e attuazione degli Interventi settoriali della Politica Agricola Comune e delle Misure per il sostegno alle filiere produttive con pubblicazione di n. 3 Bandi/Avvisi pubblici e adozione relativi atti.	Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Interventi settoriali (ex OCM) a favore delle organizzazioni produttori (OP) e delle associazioni delle organizzazioni produttori (AOP) nell'ambito delle filiere ortofrutticola, olivicola e pataticola			Determinazione dirigenziale di approvazione programmi operativi	Determinazione dirigenziale di approvazione programmi operativi / eventuali modifiche	Determinazione dirigenziale di approvazione programmi operativi / eventuali modifiche		
Bandi e Avvisi pubblici per il sostegno della filiera vitivinicola e dell'intervento per il settore apistico			Predisposizione e pubblicazione sul BUR di n. 1 bando	Predisposizione e pubblicazione sul BUR di n. 1 bando	Predisposizione e pubblicazione sul BUR di n. 1 bando		
Bandi e Avvisi pubblici: gestione istruttorie delle domande di sostegno/pagamento. Rendicontazioni e pagamenti			DD. di ammissione delle domande relative al Bando/Avviso pubblicato	DD. di ammissione delle domande relative al Bando/Avviso pubblicato / determinazione dirigenziale di autorizzazione e di successiva liquidazione	DD. di ammissione delle domande relative al Bando/Avviso pubblicato / determinazione dirigenziale di autorizzazione e di successiva liquidazione		
<b>RISORSE</b>							
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	5	10	10				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE			
GR 67.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				PESO 8
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.				
ALTRÉ STRUTTURE					
<b>INDICATORI</b>					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Tempi medi ponderati di ritardo		<p>Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti);</li> <li>- <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)</li> </ul>	Risultato	Numerico	0
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.					
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>					
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0
<b>RISORSE</b>					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE									
GR 67.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DENOMINAZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE						
GR 67.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura	Risultato	Numerico	40				
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza			Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie			Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE						
GR 67.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					<b>2026</b>		
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE							
GR 68.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>								
DENOMINAZIONE	Consolidamento del debito.								
DESCRIZIONE	<p>Il fine dell'obiettivo è il consolidamento del debito regionale nel bilancio dello Stato per la sostenibilità finanziaria rispetto agli equilibri strutturali di bilancio e di finanza pubblica.</p> <p><b>MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01.] – Salute; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.</b></p> <p><b>MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.</b></p> <p><b>MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.</b></p>								
ALTRE STRUTTURE									
<b>INDICATORI</b>									
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028		
Analisi e quantificazione del debito da consolidare	Attività giuscontabili di analisi e quantificazione del consolidamento debito regionale		Risultato	Percentuale	100%	100%	100%		
NOTA:									
<b>PIANO DI AZIONE</b>									
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028	
GR 68.1.1	Disegno di Legge di Bilancio 2026-2028. Attuazione dell'art. 115 "Cancellazione della restituzione delle anticipazioni di liquidità delle Regioni".			25	X	X	X		
GR 68.1.2	Mantenimento Equilibrio strutturale di bilancio.			25	X	X	X		
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>									
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE								
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI				
	2	1							
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO				
NOTA:									

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE									
GR 68.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Disegno di Legge di Bilancio 2026-2028. Attuazione dell'art. 115 "Cancellazione della restituzione delle anticipazioni di liquidità delle Regioni".										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione all'art. 115 del Disegno di Legge di Bilancio 2026-2028 che prevede la cancellazione della restituzione delle anticipazioni di liquidità delle Regioni mediante il versamento all'entrata del bilancio dello Stato, in ciascun anno dal 2026 al 2051, da parte delle regioni, di un importo pari ai minori oneri derivanti dalle rate non più dovute.										
ALTRI STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Adeguamento del Bilancio 2026	Attività giuscontabili propedeutiche all'adeguamento del Bilancio 2026			Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Impegno fino al 2051 di accettazione del tetto di spesa inerente all'avanzo di amministrazione da applicare al Bilancio				Proposta di deliberazione consiliare							
Attività istruttoria e contabile per l'eliminazione del Fondo Anticipazioni di Liquidita' (FAL) dal Risultato di amministrazione				Eliminazione del Fondo Anticipazioni di Liquidita' (FAL) dal Risultato di amministrazione							
Attività istruttoria e contabile per la cancellazione debito dal Patrimonio				Cancellazione del debito dal Patrimonio							
Attività istruttoria e contabile per la predisposizione dell'impegno di spesa a favore del Bilancio dello Stato					Impegno di spesa a favore del Bilancio dello Stato						
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	1									
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						



		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE						
GR 68.0.1	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)		Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE									
GR 68.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO							
NOTA:											

		<b><i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i></b>			<b>2026</b>			
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE						
GR 68.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza			Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie			Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE						
GR 68.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza								
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI				2026					
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE									
GR 69.1	OBIETTIVO STRATEGICO										
DENOMINAZIONE	Potenziare l'efficienza amministrativa attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impegno delle risorse.										
DESCRIZIONE	<p>Il fine dell'obiettivo è quello di potenziare l'efficienza amministrativa attraverso la pianificazione delle attività verticali in coerenza con gli obiettivi di valore pubblico.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.</p>										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Attuazione interventi	Attività realizzate/attività programmate	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:											
PIANO DI AZIONE											
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIEKTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028			
GR 69.1.1	Promozione dei servizi culturali e di valorizzazione del patrimonio culturale del Lazio.			15	X	X	X				
GR 69.1.2	Promozione dello spettacolo dal vivo nel territorio laziale.			20	X	X	X				
GR 69.1.3	Garantire il funzionamento della Rete Centri Anti Violenza e Case Rifugio regionali.			15	X	X	X				
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIEKTIVO STRATEGICO											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>			
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE						
GR 69.1.1	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei servizi culturali e di valorizzazione del patrimonio culturale del Lazio.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere interventi volti alla valorizzazione dei servizi culturali e del patrimonio culturale del Lazio.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Pianificazione attività 2026	Definizione di n. 1 intervento da porre in essere in materia di valorizzazione culturale e n. 1 intervento in materia di servizi culturali (promozione della lettura)		Risultato	Numerico	2			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Intervento in materia di valorizzazione di dimore e giardini sotrici					Predisposizione proposta DGR			
Intervento in materia di promozione della lettura					Predisposizione proposta DGR			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>
<b>GR 69</b>	<b>DIREZIONE</b>	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE			
<b>GR 69.1.2</b>	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>				
<b>DENOMINAZIONE</b>	Promozione dello spettacolo dal vivo nel territorio laziale.				<b>PESO 20</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere interventi volti alla promozione e valorizzazione dello spettacolo dal vivo per l'annualità 2026.				
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>					
<b>INDICATORI</b>					
<b>DENOMINAZIONE</b>		<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>
Pianificazione attività annuali		Predisposizione DGR di Programmazione degli interventi in materia di spettacolo dal vivo e prosecuzione delle attività	Risultato	BINARIO (SI/NO)	SI
NOTA:					
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>					
<b>DESCRIZIONE FASE</b>			<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>
Avviso pubblico per la promozione della attività per lo Spettacolo da vivo L.R. 15/2014			Predisposizione DGR Piano Annuale	Predisposizione Avviso Pubblico	Pubblicazione della Graduatoria
<b>RISORSE</b>					
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREA DI CLASSIFICAZIONE</b>				
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>
1					
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>	
NOTA:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE			
GR 69.1.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Garantire il funzionamento della Rete Centri Anti Violenza e Case Rifugio regionali.				PESO 15
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo, volto alla promozione delle pari opportunità ed in particolare al contrasto alla violenza di genere è quello di ampliare la Rete delle strutture antiviolenza sul territorio regionale.				
ALTRÉ STRUTTURE					
INDICATORI					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Strutture antiviolenza del Lazio (case rifugio e cav)		Ampliamento della Rete	Risultato	BINARIO (SI/NO)	SI
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Avviso pubblico per la realizzazione dei nuovi CAV e CR			Mappatura CAV e CR esistenti	Predisposizione Avviso Pubblico	Pubblicazione Avviso Pubblico
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE						
GR 69.0.1	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)		Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE									
GR 69.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale. L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM). Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste: 1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente; 2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo; 3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO							
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE						
GR 69.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE						
GR 69.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI				2026					
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112									
GR 71.1	OBIETTIVO STRATEGICO										
DENOMINAZIONE	Potenziamento del sistema regionale di Protezione Civile.										
DESCRIZIONE	<p>Implementare la capacità di risposta del sistema integrato regionale di Protezione Civile in occasione di eventi emergenziali attraverso la rimodulazione, aggiornamento e ottimizzazione dei moduli che compongono la Colonna Mobile Regionale di protezione civile e la realizzazione di campagne di comunicazione ed eventi pubblici finalizzati ad avvicinare i cittadini al mondo del volontariato di protezione civile.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] -Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.</p>										
ALTRE STRUTTURE	Dipartimento nazionale di Protezione Civile - Presidenza del Consiglio dei Ministri.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Potenziamento del Sistema integrato regionale di Protezione Civile	Attività realizzate/attività programmate	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:											
PIANO DI AZIONE											
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028			
GR 71.1.1	Colonna Mobile Regionale: Rimodulazione.			30	X	X	X				
GR 71.1.2	Cultura di protezione civile: campagna di comunicazione e divulgazione rivolta ai cittadini.			20	X	X	X				
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	4	4	1							
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO					
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 71</b>	<b>DIREZIONE</b>	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112									
<b>GR 71.1.1</b>	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Colonna Mobile Regionale: Rimodulazione.										
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>La Colonna Mobile Regionale di Protezione Civile, istituita con L.R. n.2/2014, è costituita dall'insieme di uomini, mezzi, attrezzature e procedure operative che vengono attivate in caso di interventi emergenziali. La CMR ha una struttura modulare, la sua composizione varia a seconda dei contesti emergenziali e dei fabbisogni in cui viene attivata, e i moduli funzionali di cui si compone sono dislocati sul territorio regionale in modo strategico per garantire una copertura omogenea del territorio e la possibilità di una pronta risposta anche alla luce dei potenziali scenari di rischio dei diversi territori di cui si compone la Regione Lazio. Si intende rimodulare la composizione dei moduli della CMR e aggiornarne le funzionalità al fine di rendere più efficiente la risposta del sistema regionale di protezione civile in contesti emergenziali, adattandola alle nuove tecnologie in uso ed ottimizzando la dislocazione delle attrezzature e dei moduli sul territorio e conseguentemente l'assegnazione alle organizzazioni di volontariato (OdV) che gestiscono e mantengono efficiente il materiale e garantiscono la disponibilità dei moduli e delle squadre in caso di attivazione. Per attuare il potenziamento della capacità di risposta della Colonna Mobile Regionale di Protezione Civile si procederà alla rimodulazione dell'assetto, all'aggiornamento e alla ottimizzazione dei moduli che compongono la Colonna Mobile Regionale di protezione civile.</p>										
<b>ALTRI STRUTTURE</b>	Dipartimento nazionale di Protezione Civile - Presidenza del Consiglio dei Ministri.										
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>			<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>					
Moduli funzionali CMR	Modifica ed aggiornamento della composizione dei moduli funzionali della CMR - Adozione atto			Risultato	Binario SI/NO	SI					
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Composizione della Colonna Mobile Regionale di Protezione Civile				Analisi della attuale composizione della CMR e dei fabbisogni di modifica - Report	Predisposizione ipotesi di rimodulazione, aggiornamento e potenziamento della CMR - Proposta al Dipartimento Protezione Civile Presidenza CdM	Determina di modifica dell'atto n.G 08276 del 28/06/2018					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREA DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1	3	3								
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>			
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112						
GR 71.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Cultura di protezione civile: campagna di comunicazione e divulgazione rivolta ai cittadini.							
DESCRIZIONE	Tra gli attori che partecipano al Sistema Regionale Integrato di Protezione Civile, i cittadini rappresentano la risorsa imprescindibile per veicolare i principi di prevenzione, conoscenza ed intervento, costituendo un importante elemento di supporto alle attività di protezione civile garantite dal Sistema. Ai cittadini si rivolge la campagna di comunicazione e divulgazione volta a promuovere la cultura della protezione civile e dell'impegno civico e ad avvicinare i cittadini al mondo del volontariato, tramite eventi pubblici e campagne mirate a rendere attrattivo il mondo del volontariato di protezione civile anche tramite esperienze dirette in contesti di esercitazioni di protezione civile.							
ALTRÉ STRUTTURE	CTC; altre Aree della Direzione.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Partecipazione attiva	Campagne di comunicazione ed eventi pubblici per avvicinare i cittadini al volontariato di protezione civile		Risultato	Numerico	2			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Promozione del volontariato di protezione civile rivolta ai cittadini				Definizione del programma delle attività della campagna informativa - Determina	Realizzazione di n. 1 evento pubblico			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
<b>GR 71</b>	<b>DIREZIONE</b>	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112						
<b>GR 71.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				<b>PESO 8</b>			
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>				
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fintizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0				
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREA DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
	1							
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 71</b>	<b>DIREZIONE</b>	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112									
<b>GR 71.0.2</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
<b>PESO</b>	4										
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
<b>ALTRE STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1										
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>							
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112						
GR 71.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112						
GR 71.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza								
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					2026						
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO											
GR 72.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
DENOMINAZIONE	Affidabilità del sistema dei controlli.												
DESCRIZIONE	<p>Le attività dell'Autorità di Audit dei Programmi Regionali FESR e FSE Plus cofinanziati dall'UE, sono strutturate principalmente in base alle disposizioni contenute nei regolamenti dell'UE, oltre che in base agli indirizzi programmatici, alle linee guida ed alle indicazioni operative provenienti dalla Commissione europea, che orientano l'esercizio di audit secondo procedure, metodologie e tempistiche predefinite. Ciò al fine di eseguire le verifiche rivolte ad attestare la regolarità e la legittimità della spesa certificata all'UE, a valere sui Fondi strutturali, da parte delle Autorità di Gestione individuate a livello regionale.</p> <p><b>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita /INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita.</b></p>												
ALTRI STRUTTURE	Autorità di Gestione dei PR FESR e FSE+; Organismo che svolge Funzione Contabile; Organismo intermedio Direzione regionale Inclusione sociale; Commissione europea; MEF-RGS-IGRUE.												
<b>INDICATORI</b>													
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028						
Adempimenti dell'Autorità di Audit	Realizzazione delle attività		Risultato	Numerico	7	2	2						
NOTA:													
<b>PIANO DI AZIONE</b>													
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028					
GR 72.1.1	Aggiornamento delle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE.			25	X	X	X						
GR 72.1.2	Attuazione delle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE.			25	X	X	X						
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>													
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE												
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI								
	2	7	1										
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO							
NOTA:													

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO									
GR 72.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Aggiornamento delle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE.										
DESCRIZIONE	La Strategia di Audit è un documento nel quale viene definita: metodologia di audit; metodo di campionamento per le attività di audit sulle operazioni finanziate con i Fondi strutturali; pianificazione delle attività di audit di sistema in relazione al periodo contabile corrente e ai due successivi. L'art. 78 del Reg. (UE) n. 1060/2021, prevede che le strategie di audit siano aggiornate annualmente dopo la prima relazione annuale di controllo e il parere di audit forniti alla Commissione Europea nei tempi previsti dalla normativa comunitaria. Pertanto, nell'annualità 2026, a seguito delle risultanze delle attività di audit svolte nell'anno contabile 2024/2025, verranno adottati i provvedimenti di aggiornamento/modifica delle Strategie di audit FESR e FSE Plus.										
ALTRÉ STRUTTURE	Autorità di Gestione (AdG) PR FESR e PR FSE Plus.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Aggiornamento Strategia di audit	Adozione provvedimenti di aggiornamento/modifica della strategia di audit PR FESR e della strategia di audit PR FSE Plus			Risultato	Numerico	2					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE					RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ					
Aggiornamento/modifica della Strategia di audit PR FESR					Analisi risultanze della RAC relativa all'anno contabile 2024-2025 e del parere di audit inviati alla Commissione	Adozione di n. 1 provvedimento					
Aggiornamento/modifica delle Strategie di audit del PR FSE Plus					Analisi risultanze della RAC relativa all'anno contabile 2024-2025 e del parere di audit inviati alla Commissione	Adozione di n. 1 provvedimento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	7	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO									
GR 72.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Attuazione delle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE.										
DESCRIZIONE	La Strategia di Audit contiene, tra l'altro, la pianificazione delle attività di audit di sistema in relazione al periodo contabile corrente e ai due successivi. L'esecuzione delle attività descritte nelle Strategie di audit relative ai Programmi Regionali cofinanziati dall'UE, costituisce un adempimento necessario per valutare l'affidabilità dei sistemi di gestione e controllo rispetto all'effettiva attivazione dei finanziamenti a valere sui Fondi strutturali. L'obiettivo si propone di realizzare le azioni previste nelle Strategie di Audit dei due Programmi Regionali FSE+ e FESR, per l'anno contabile 2025-2026.										
ALTRI STRUTTURE	Autorità di Gestione (AdG) PR FESR e PR FSE+; Organismo Intermedio (OI) Direzione regionale Inclusione sociale.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Attuazione Strategie di Audit	Realizzazione delle attività previste (5): n. 1 relazione provvisoria di audit di sistema su OI Direzione regionale Inclusione sociale; n. 2 relazioni provvisorie di audit tematico sul funzionamento e sicurezza dei sistemi elettronici; n. 2 relazioni provvisorie di audit tematico sulle verifiche verifiche di gestione amministrative e in loco			Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Audit di sistema OI Direzione regionale Inclusione sociale: PR FSE+				Nota di avvio dell'audit	Esame della documentazione acquisita dall'OI	Trasmissione n. 1 relazione provvisoria di audit					
Audit tematico sul funzionamento e sicurezza dei sistemi elettronici e loro connessione con il sistema elettronico per lo scambio di dati della Commissione: PR FSE+ e PR FESR				Note di avvio degli audit	Esame della documentazione acquisita dalle AdG	Trasmissione n. 2 relazioni provvisorie di audit					
Audit tematico sulla qualità e quantità delle verifiche di gestione amministrative e sul posto con particolare riguardo alla corretta applicazione della metodologia di esecuzione delle stesse sulla base di una valutazione del rischio ex ante: PR FSE+ e PR FESR				Note di avvio degli audit	Esame della documentazione acquisita dalle AdG	Trasmissione n. 2 relazioni provvisorie di audit					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	2	7	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>		
<b>GR 72</b>	<b>DIREZIONE</b>	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO					
<b>GR 72.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>						
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				<b>PESO 8</b>		
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.						
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>							
<b>INDICATORI</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>		
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fintizi con la data del 31/12)		Risultato	Numerico	0		
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
<b>DESCRIZIONE FASE</b>			<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>		
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0		
<b>RISORSE</b>							
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>						
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>		
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>			
NOTA:							

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 71	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO									
GR 71.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale. L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM). Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste: 1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente; 2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo; 3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 71	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO						
GR 71.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALtre STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza			Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie			Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO									
GR 72.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Aggiornamento della sotto-sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO e relativo allegato tecnico.										
DESCRIZIONE	Il RPCT provvede alla programmazione, avvio e coordinamento delle attività di aggiornamento della mappatura e della valutazione del rischio dei processi della Regione Lazio, fornendo il necessario supporto alle strutture regionali, e partecipando alle riunioni del Gruppo di lavoro per l'attuazione delle disposizioni in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai fini della predisposizione della sotto-sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO e del relativo allegato tecnico denominato "Mappatura dei processi e valutazione del rischio corruttivo, individuazione e programmazione delle misure".										
ALTRÉ STRUTTURE	Tutte le strutture regionali; Gruppo di lavoro PIAO.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Predisposizione di parte testuale e allegato tecnico del PIAO	Insieme delle attività volte alla predisposizione della sotto-sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e dell'Allegato tecnico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione			Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Aggiornamento e revisione della sotto-sezione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza", nel rispetto del cronoprogramma del Gruppo di lavoro				Attività propedeutiche alla predisposizione della sotto-sezione	Attività propedeutiche alla predisposizione della sotto-sezione	Predisposizione sotto - sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO					
Programmazione, avvio e coordinamento delle attività di mappatura e valutazione del rischio dei processi della Regione Lazio, e supporto alle strutture regionali, ai fini della predisposizione dell'allegato tecnico del PIAO				Attività propedeutiche alla predisposizione dell'allegato tecnico	Attività propedeutiche alla predisposizione dell'allegato tecnico	Predisposizione allegato tecnico PIAO					
Partecipazione alle riunioni del Gruppo di lavoro per l'attuazione delle disposizioni in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione, convocate dalla Direzione generale				Partecipazione alle eventuali riunioni del Gruppo di lavoro convocate dalla DG	Partecipazione alle eventuali riunioni del Gruppo di lavoro convocate dalla DG	Partecipazione alle riunioni del Gruppo di lavoro					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1										
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					<b>2026</b>						
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE											
GR 73.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
DENOMINAZIONE	Miglioramento del funzionamento del Sistema integrato dei Servizi Sociali.												
DESCRIZIONE	<p>Nel corso degli anni 2023, 2024 e 2025 la Direzione ha migliorato il funzionamento del sistema integrato dei servizi sociali, attraverso il rafforzamento delle competenze, il miglioramento organizzativo e procedurale dei Distretti socio-sanitari del Lazio, il rafforzamento della governance, nonché definendo la proposta del nuovo Piano Sociale Regionale, del Piano regionale autismo, del Libro Bianco del Durante e Dopo di Noi e la proposta di modifica alla l.r.41/2003. Nel 2026 la Direzione proseguirà il percorso intrapreso, attraverso l'avvio di interventi sperimentali di inclusione sociale nelle periferie laziali e la proposta di modifca della l.r. 7/2020.</p> <p><b>Rif. valore Pubblico: MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZI PROGRAMMATICI [01.01.] – Salute [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.</b></p>												
ALTRE STRUTTURE	Direzioni regionali competenti in materia di urbanistica e politiche abitative, istruzione, formazione e lavoro, Università, distretti sociosanitari, ASP, ETS, ATER, Istituti scolastici. ASP; ETS, Anci Lazio, Consulta regionale per i servizi educativi, Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, esperti e professionisti del settore.												
<b>INDICATORI</b>													
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Sistema dei Servizi Sociali	Attuazione attività previste			Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:													
<b>PIANO DI AZIONE</b>													
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028					
GR 73.1.1	Interventi sperimentali di inclusione sociale nelle periferie laziali.				25	X	X	X					
GR 73.1.2	Modifica della legge regionale 5 agosto 2020, n. 7 "Disposizioni relative al sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia".				25	X	X	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>													
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE												
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI								
	2	2	2										
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO							
	Missione 12 Programma 07					1.000.000,00							
NOTA:													

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>				2026					
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE									
GR 73.1.1	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>										
DENOMINAZIONE	Interventi sperimentali di inclusione sociale nelle periferie laziali.										
DESCRIZIONE	Al fine di riqualificare le periferie laziali, la Regione intende realizzare interventi sperimentali di inclusione sociale a favore delle persone fragili e vulnerabili, per contribuire a ridurre l'isolamento e la povertà educativa e per prevenire i conflitti attraverso la costruzione di reti sociali territoriali. In particolare, sarà avviato un confronto con le Università laziali, applicando la metodologia della ricerca-azione, per condividere i criteri e le modalità di realizzazione degli interventi, i soggetti pubblici e privati da coinvolgere, le azioni da realizzare nonché per far emergere le necessità di riqualificazione sociale dei territori, anche attraverso l'ascolto partecipato. Con apposita DGR verrà proposto il piano degli interventi sperimentali di inclusione sociale nelle periferie laziali da avviare nel corso del 2026. Saranno, quindi, stipulati Protocolli di Intesa con le Università e i distretti sociosanitari interessati dagli interventi.										
ALTRE STRUTTURE	Direzioni regionali competenti in materia di urbanistica e politiche abitative, istruzione, formazione e lavoro, Università, distretti sociosanitari, ASP, ETS, ATER, Istituti scolastici.										
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Interventi sperimentali nelle periferie	Avvio degli interventi		Risultato	BINARIO SI/NO	SI						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Confronto con le Università e gli altri soggetti				Predisposizione DGR							
Avvio degli interventi con la metodologia della ricerca-azione					Stipula dei Protocolli di Intesa con Università e distretti coinvolti	Relazione di monitoraggio					
<b>RISORSE</b>											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
	U0000H41924				1.000.000,00						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE									
GR 73.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Modifica della legge regionale 5 agosto 2020, n. 7 "Disposizioni relative al sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia".										
DESCRIZIONE	Dopo i primi cinque anni di applicazione della legge regionale n. 7/2020, sono emersi alcuni aspetti che necessitano di revisione, al fine di: semplificare le procedure; aumentare l'offerta dei servizi, rendendola maggiormente omogenea sul territorio regionale; contribuire alla salvaguardia dei livelli occupazionali.										
ALTRI STRUTTURE	Anci Lazio, Consulta regionale per i servizi educativi, Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, esperti e professionisti del settore.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Legge di modifica della l.r. 7/2020	Predisposizione proposta DGR			Risultato	BINARIO SI/NO	SI					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE					RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ					
Studio e analisi delle modifiche da apportare alla l.r. 7/2020 e predisposizione della bozza di proposta di l.r.					Bozza						
Condivisione e partecipazione degli stakeholder alla definizione del testo della proposta di l.r.					Proposta DGR						
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	2	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO					IMPORTO					
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026		
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE					
GR 73.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE						
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.						
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.						
ALTRE STRUTTURE							
INDICATORI							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.							
FASI DI REALIZZAZIONE							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0		
RISORSE							
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	1	2	2				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				2026					
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE									
GR 73.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE							
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze	Risultato	Percentuale	100%							
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE	RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ								
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale	Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato									
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento	Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento								
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	CAPITOLO	IMPORTO									
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>		
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE					
GR 73.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>						
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.						
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.						
ALTRI STRUTTURE							
<b>INDICATORI</b>							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura	Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ		
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione		
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi		
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO		
NOTA:							

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE						
GR 73.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza								
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								



		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026			
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE						
GR 74.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO							
DENOMINAZIONE	Rafforzamento del capitale umano, innovazione della strumentazione utilizzata e manutenzione evolutiva dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali.				PESO 25			
DESCRIZIONE	Rafforzamento quantitativo e qualitativo delle competenze del personale che opera per i servizi pubblici per il lavoro con l'obiettivo principale di sviluppare e potenziare le professionalità in linea con le novità introdotte sul piano normativo, strumentale e tecnologico. Realizzazione, collaudo e messa in esercizio di un portale inteso come contenitore unico di tutte le funzionalità applicative della Direzione, sia lato interfacce/sviluppo che lato DB e continua evoluzione dell'attuale ecosistema con lo sviluppo degli applicativi necessari.							
ALTRÉ STRUTTURE	Altre Direzioni regionali - LazioCrea S.p.A.							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Formazione e sviluppo del Portale Lazio Lavoro (PLL)		Erogazione di corsi specialistici e trasversali. Manutenzione evolutiva.	Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Erogazione di corsi di formazione specialistici e trasversali				5% del personale impiegato nei CPI	10% del personale impiegato nella Direzione			
Messa in esercizio del Portale Lazio Lavoro (PLL) e manutenzione evolutiva				Messa in esercizio del Portale	Sviluppo di almeno 1 applicativo			
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
1		10	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			2026			
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE						
GR 74.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Nuove aperture, ammodernamento sedi esistenti, digitalizzazione delle infrastrutture e manutenzione ordinaria dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali.							
DESCRIZIONE	Per migliorare la qualità dei servizi per l'impiego, rispondendo in maniera efficiente ai bisogni della collettività, occorre specializzare gli stessi e ridurre il rapporto fra utenti e operatori implementando le sedi territoriali mediante l'apertura di nuovi Centri per l'impiego e Uffici locali sul territorio regionale.							
ALTRE STRUTTURE	Altre Direzioni regionali - LazioCrea S.p.A. - Comuni della regione Lazio							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Interventi programmati	Monitoraggio degli interventi programmati nel breve/medio periodo.	Risultato	Percentuale	100%				
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Applicazione del layout di immagine coordinata, allestimento delle sedi con nuovi arredi e con l'identità visiva della Regione Lazio				5 sedi	10 sedi			
Apertura nuove sedi					5 sedi			
Ammodernamento e ristrutturazione tecnologica e/o edile nelle sedi esistenti				5 sedi				
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	12	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE						
GR 74.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				PESO 8			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRI STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - Numeratore è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - Denominatore è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti finti con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 74</b>	<b>DIREZIONE</b>	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE									
<b>GR 74.0.2</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
<b>PESO</b>	4										
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
<b>ALTRE STRUTTURE</b>											
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>		
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE					
GR 74.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>						
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.			PESO 4			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.						
ALTRÉ STRUTTURE							
<b>INDICATORI</b>							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura	Risultato	Numerico	40			
NOTA: il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza			Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione		
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie			Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi		
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			

NOTA:

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE						
GR 74.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2026					
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT										
GR 75.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
DENOMINAZIONE	Incrementare l'efficienza amministrativa attraverso la digitalizzazione dei processi di programmazione degli acquisti.											
DESCRIZIONE	<p>La programmazione degli acquisti avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica di negoziazione S.TEL.LA. nella quale vengono inseriti i dati relativi ai fabbisogni che vengono successivamente rilevati ed analizzati dalla Direzione. Implementazione dell'accessibilità digitale.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: <b>MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita.</b></p>											
ALTRI STRUTTURE	Strutture della Giunta regionale, enti del SSR, enti dipendenti, società in house ed Enti locali del territorio regionale.											
<b>INDICATORI</b>												
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Programmazione degli acquisti	Adozione degli atti di programmazione e interventi di adeguamento della piattaforma alle direttive delle autorità competenti		Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:												
<b>PIANO DI AZIONE</b>												
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028				
GR 75.1.1	Garantire la coerenza della programmazione dell'amministrazione anche nel ruolo di Centrale di Committenza e Soggetto aggregatore regionale.			20	X	X	X					
GR 75.1.2	Implementazione ed evoluzione delle piattaforme per la gestione delle procedure di gara e facilitazione del loro utilizzo.			20	X	X	X					
GR 75.1.3	Garantire la piena accessibilità dei servizi online e della modulistica pubblicata.			10	X	X	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE											
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI							
	4	4	3									
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO						
NOTA:												

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT									
GR 75.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Garantire la coerenza della programmazione dell'amministrazione anche nel ruolo di Centrale di Committenza e Soggetto aggregatore regionale.										
DESCRIZIONE	L'efficace azione amministrativa richiede una corretta programmazione in applicazione Codice dei contratti pubblici (art. 37 del D.Lgs. n. 36/2023) e del regolamento regionale (art. 498 bis e ter del r.r. 1/2002). Conseguentemente la Direzione assume la funzione di coordinamento ai fini della individuazione delle necessità di acquisto delle Direzioni regionali e verifica la coerenza con gli strumenti finanziari per predisporre la delibera della Giunta di approvazione del programma triennale degli acquisti di beni e servizi. Inoltre la Direzione garantisce l'approvvigionamento dei beni e servizi delle categorie merceologiche indicate dal DPCM 11 luglio 2018 e successive modifiche e delle ulteriori fabbisogni degli enti del SSR, degli enti dipendenti, delle società in house nonché degli Enti locali del territorio regionale.										
ALTRI STRUTTURE	Direzioni della Giunta regionale, enti del SSR, enti dipendenti, società in house ed Enti locali del territorio regionale.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Programmazione degli acquisti	Predisposizione dei documenti di programmazione degli acquisti della Giunta regionale e degli acquisti centralizzati (SSR EE.LL. Soc. in house).		Risultato	Percentuale	100/%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Programmazione triennale 2026-2028 degli acquisti di beni e servizi ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 36/2023				Predisposizione della proposta di DGR pianificazione triennale	Eventuale aggiornamento della DGR	Eventuale aggiornamento della DGR					
Pianificazione biennale 2027-2028 delle gare centralizzate di beni e servizi ai sensi degli articoli 498-bis e ter del r.r. 1/2002					Avvio rilevazione dei fabbisogni	Predisposizione della proposta di DGR pianificazione biennale 2027-2028					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	3	2	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT									
GR 75.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Implementazione ed evoluzione delle piattaforme per la gestione delle procedure di gara e facilitazione del loro utilizzo.										
DESCRIZIONE	Gestione, manutenzione, evoluzione e facilitazione dell'utilizzo del Sistema Telematico Acquisti della Regione Lazio (S.Tel.La.).										
ALTRÉ STRUTTURE	LazioCrea S.p.A.										
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Piattaforma S.Tel.La.	Implementazione delle funzionalità della piattaforma S.Tel.La. per garantire la compliance con i regolamenti e le specifiche tecniche definite dalle Autorità regolatorie		Risultato	Bianrio (SI/NO)	SI						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Adempimenti relativi alla certificazione della piattaforma secondo le scadenze indicate da AGID					Conferma certificazione da parte di AGID						
Recepimento delle direttive delle autorità competenti mediante ampliamento dei processi di integrazione				Implementazione delle nuove schede ANAC pianificate	Implementazione delle nuove schede ANAC pianificate	Adeguamento alle nuove specifiche delle autorità competenti					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	2	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026		
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT					
GR 75.1.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO						
DENOMINAZIONE	Garantire la piena accessibilità dei servizi online e della modulistica pubblicata.			PESO 10			
DESCRIZIONE	<p>Nel rispetto delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID la Direzione svolge il monitoraggio della compilazione e dell'aggiornamento delle dichiarazioni di accessibilità per i servizi online di competenza delle Direzioni regionali al fine della relativa pubblicazione sul sito AgID.</p> <p>La Direzione fornisce altresì alle Direzioni regionali le indicazioni per la revisione della modulistica pubblicata o per la adeguatezza della modulistica da pubblicare al fine di garantire la completa accessibilità della stessa.</p>						
ALTRÉ STRUTTURE	Tutte le strutture della Giunta Regionale						
INDICATORI							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Accessibilità digitale servizi e documentazione	Coordinamento e monitoraggio delle attività di aggiornamento delle dichiarazioni di accessibilità dei servizi digitali e della valutazione di accessibilità della modulistica	Risultato	Bianario (SI/NO)	SI			
NOTA:							
FASI DI REALIZZAZIONE							
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
Pubblicazione sul sito di AgID delle dichiarazioni di accessibilità dei servizi digitali			Richiesta alle Direzioni delle dichiarazioni da pubblicare o da aggiornare	Eventuale pubblicazione delle nuove dichiarazioni o degli aggiornamenti di quelle già pubblicate			
Formulazione di modulistica accessibile			Invio circolare con indicazioni per la formulazione di modulistica accessibile	Eventuale supporto alle Direzioni nella formulazione della modulistica	Raccolta dei report delle Direzioni relativamente alla modulistica resa accessibile		
RISORSE							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	1	2					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO			
NOTA:							

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT						
GR 75.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				PESO 8			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - Numeratore è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - Denominatore è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0				
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo			Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT									
GR 75.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT						
GR 75.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT						
GR 75.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>					2026					
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE										
GR 76.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
DENOMINAZIONE	Elaborare gli strumenti di programmazione economica regionale e potenziare l'efficienza amministrativa della Regione attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse.											
DESCRIZIONE	<p>III fine dell'obiettivo è quello di migliorare l'azione amministrativa attraverso l'organizzazione e la realizzazione di azioni che consentano di raggiungere un puntuale controllo della spesa per ottimizzare la gestione delle risorse in bilancio e potenziare l'efficienza amministrativa attraverso la pianificazione delle attività verticali in coerenza con gli obiettivi di valore pubblico.</p> <p>Rif. Valore Pubblico: <b>MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, Territorio, Reti Infrastrutturali.</b>  <b>MACROAREA [03.] Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita.</b></p>											
ALTRÉ STRUTTURE	Direzione regionale Ragioneria generale.											
<b>INDICATORI</b>												
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028				
Individuazione e definizione delle priorità programmatiche	Articolazione delle risorse sulla base dei vincoli di destinazione delle rispettive fonti di entrata, ai fini dell'assegnazione del budget di spesa a ciascuna Direzione regionale			Risultato	Percentuale	100%	100%	100%				
NOTA:												
<b>PIANO DI AZIONE</b>												
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028				
GR 76.1.1	Bilancio reticolare.				40	X	X	X				
GR 76.1.2	Valorizzazione del patrimonio naturale e culturale delle Aree Protette del Lazio per la promozione di un turismo sostenibile e lo sviluppo locale.				10	X	X	X				
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE											
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI							
	2	3	1									
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO						
NOTA:												

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026				
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE								
GR 76.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO									
DENOMINAZIONE	Bilancio reticolare.									
DESCRIZIONE	L'obiettivo ha come scopo quello di monitorare il pareggio di bilancio mediante il bilancio reticolare che definisce la capacità di assorbimento delle risorse regionali, in funzione delle previsioni di accertamento delle entrate nell'esercizio in corso, del grado di rigidità della spesa e delle priorità programmatiche individuate nei documenti di programmazione, ai sensi dell'articolo 31 della LR 12 agosto 2020, n. 11.									
ALTRI STRUTTURE	Direzione regionale Ragioneria generale.									
INDICATORI										
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Schede assegnazione budget e relativo aggiornamento		A seguito dell'approvazione del bilancio e dell'aggiornamento del bilancio reticolare, mediante il quale la spesa è articolata sulla base dei vincoli di destinazione delle rispettive fonti di entrata, sono predisposte e inviate alle strutture regionali le schede di assegnazione del budget di spesa	Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:										
FASI DI REALIZZAZIONE										
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ				
Approvazione schema dell bilancio reticolare aggiornato a seguito dell'approvazione del bilancio				Predisposizione DGR di approvazione schema bilancio reticolare						
Trasmissione schede, alle strutture regionali, con i capitoli di spesa di competenza e di relativi budget				Invio schede alle strutture regionali relative al I semestre 2026	Invio schede alle strutture regionali relative al II semestre 2026					
Valutazione sulla necessità di aggiornamento delle schede di assegnazione budget sulla base dell'andamento della realizzazione delle entrate				Aggiornamento schede assegnazione budget	Aggiornamento schede assegnazione budget	Aggiornamento schede assegnazione budget per esigenze non programmate				
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE									
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI					
	1	1								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO					
NOTA:										

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026			
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE						
GR 76.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO							
DENOMINAZIONE	Valorizzazione del patrimonio naturale e culturale delle Aree Protette del Lazio per la promozione di un turismo sostenibile e lo sviluppo locale.							
DESCRIZIONE	Promuovere lo sviluppo socioeconomico e il benessere dei cittadini attraverso la valorizzazione del patrimonio naturale e culturale di tutte le Aree Protette della Regione Lazio (Parchi Nazionali, Parchi Regionali, Riserve Naturali e Monumenti naturali). L'obiettivo è incentivare la fruizione responsabile del territorio, stimolando la partecipazione della comunità e dei visitatori in attività che mettano in risalto le risorse locali, in un'ottica di sostenibilità e rispetto delle peculiarità territoriali.							
ALTRE STRUTTURE	Direzioni regionali, AANNPP, Enti Pubblici, portatori di interessi diffusi, organismi di diritto pubblico.							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attività pianificate	Calendarizzazione e promozione di un programma combinato di attività e eventi		Risultato	Numerico	110			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Definizione attività verticali				Organizzazione e partecipazione a n. 10 eventi regionali e nazionali con relativi impegni di spesa	Organizzazione e partecipazione a n. 50 eventi regionali e nazionali con relativi impegni di spesa			
				Organizzazione e partecipazione a n. 50 eventi regionali e nazionali con relativi impegni di spesa	Organizzazione e partecipazione a n. 50 eventi regionali e nazionali con relativi impegni di spesa			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	2	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
	U0000E21936				131.965,00			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
<b>GR 76</b>	<b>DIREZIONE</b>	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE						
<b>GR 76.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
<b>ALTRE STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>				
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0				
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE									
GR 76.0.2	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DENOMINAZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO							
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE									
GR 76.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
ALTRÉ STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura			Risultato	Numerico	40					
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD		Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
<b>GR 76</b>	<b>DIREZIONE</b>	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE						
<b>GR 76.0.4</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
<b>DESCRIZIONE</b>	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>			<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
	1							
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</b>				2026					
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE									
GR 77.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>										
DENOMINAZIONE	Salvaguardia e manutenzione dei territori interessati da fenomeni naturali cause di dissesto idrogeologico.										
DESCRIZIONE	<p>Il fine dell'obiettivo è quello di realizzare opere di tutela e salvaguardia dal rischio idrogeologico dei territori interessati da fenomeni di frana, erosione, inondazioni e straripamenti, sempre più indispensabili per la difesa idrogeologica ed ambientale di molteplici aree territoriali regionali</p> <p>Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.</p>										
ALTRI STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.										
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028				
Attuazione interventi		Attività realizzate/attività programmate	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%				
NOTA:											
<b>PIANO DI AZIONE</b>											
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028			
GR 77.1.1	Interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Missione 2, componente 4, Investimento 2.1b – “Misure per la gestione del rischio alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico”.				25	X					
GR 77.1.2	Interventi di messa in sicurezza del territorio in aree esposte al rischio idrogeologico.				25	X	X	X			
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026			
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE						
GR 77.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO							
DENOMINAZIONE	Interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Missione 2, componente 4, Investimento 2.1b – “Misure per la gestione del rischio alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico”.							
DESCRIZIONE	Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Missione 2, componente 4, destina con l'investimento 2.1b – “Misure per la gestione del rischio alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico” 1.200 milioni di euro al ripristino delle infrastrutture danneggiate e alla riduzione del rischio residuo sulla base di piani di investimento elaborati a livello locale e approvati dal Dipartimento della Protezione Civile nel 2021. Nello specifico, il Dipartimento della Protezione Civile ha approvato la proposta di piano dei “nuovi progetti”, riferiti alla tematica della riduzione del rischio idrogeologico, trasmessi dalla Regione Lazio, per un importo complessivo di €. 47.550.795,15. Nel corso del 2026 è previsto il completamento della fase di realizzazione degli ultimi n.4 interventi ancora in corso contemplati nella Missione, fatti salvi eventuali imprevisti dovuti alla natura stessa dei lavori.							
ALtre STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Attuazione di n.4 interventi previsti nella Missione 2, componente 4, investimento 2.1b	Adozione degli atti amministrativi previsti nel corso del 2026	Risultato	Percentuale	100%				
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Attuazione di n. 4 interventi				Report sullo stato di avanzamento dei lavori per n.4 interventi	Report sullo stato di avanzamento dei lavori per n.4 interventi			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	5	2					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026					
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE									
GR 77.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO										
DENOMINAZIONE	Interventi di messa in sicurezza del territorio in aree esposte al rischio idrogeologico.										
DESCRIZIONE	<p>L'amministrazione regionale è impegnata in una pluralità di interventi, a valere su molteplici fonti di finanziamento, al fine di contrasto degli effetti di inondazione, straripamenti, nonché di mitigazione del rischio di tipo gravitativo derivante dalla necessità di consolidamento e di sistemazione di versanti interessati da fenomeni franosi. In tale contesto, è previsto nel corso del 2026 l'avanzamento nella realizzazione di alcuni interventi di particolare rilievo per gli ambiti territoriali interessati e la portata dei lavori previsti. Gli interventi sono i seguenti:</p> <p>1."Lavori di messa in sicurezza media valle del Tevere a salvaguardia della città di Roma (1° stralcio) – Lotto 2", per il quale è prevista la realizzazione dei lavori, con raggiungimento dello Stato di avanzamento lavori in base al cronoprogramma;</p> <p>2. Ordinanza del Capo Dipartimento di Protezione Civile n. 558 del 15 novembre 2018. Intervento denominato "Risagomatura scogliere - Completamento interventi di manutenzione delle opere di difesa costiera di Ostia Centro e Ponente e ripascimento ricostruttivo", per il quale è prevista la realizzazione dei lavori, con raggiungimento dello Stato di avanzamento lavori in base al cronoprogramma.</p> <p>3.Intervento cod. Rendis 12IR009/CI "Lavori straordinari di manutenzione dell'alveo del fiume Tronto nel Comune di Amatrice". CUP: F77H21007280005 – importo finanziato € 500.000,00, per il quale si prevede l'aggiudicazione e l'avvio dei lavori;</p> <p>4. Intervento cod. Rendis 12IR008/CI denominato "Interventi di ripristino dell'officiosità idraulica del fiume Nera nel tratto terminale fino alla confluenza con il fiume Tevere". CUP: F97H21006970005 – importo finanziato € 350.000,00, per il quale è previsto l'avvio dei lavori e la loro conclusione entro l'anno.</p>										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Realizzazione iniziativa	Avanzamento delle attività previste per ciascuno dei n. 4 interventi			Risultato	Percentuale	100%					
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Realizzazione degli interventi				Avvio dei lavori per n. 1 intervento	Aggiudicazione dei lavori per n.1 intervento	Report sullo stato di avanzamento dei lavori per n.2 interventi; avvio dei lavori per n.1 intervento, conclusione dei lavori per n.1 intervento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
	1	5	2								
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b><i>SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</i></b>			<b>2026</b>			
<b>GR 77</b>	<b>DIREZIONE</b>	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE						
<b>GR 77.0.1</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				<b>PESO 8</b>			
<b>DESCRIZIONE</b>	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>				
Tempi medi ponderati di ritardo	Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti finti con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0				
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
	1							
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
<b>GR 77</b>	<b>DIREZIONE</b>	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE						
<b>GR 77.0.2</b>	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.							
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>							
<b>ALTRE STRUTTURE</b>								
<b>INDICATORI</b>								
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>				
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze	Risultato	Percentuale	100%				
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
<b>DESCRIZIONE FASE</b>	<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale	Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento	Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
<b>RISORSE</b>								
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>							
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>			
	1							
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>				
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>				<b>2026</b>					
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE									
GR 77.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>										
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.										
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.										
ALTRÉ STRUTTURE											
<b>INDICATORI</b>											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura			Risultato	Numerico	40					
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
DESCRIZIONE FASE					RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ					
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza					Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione					
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie					Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE						
GR 77.0.4	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2026	
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI						
GR 78.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>							
DENOMINAZIONE	Tutela e valorizzazione ambientale e del territorio mediante l'adeguamento, implementazione e revisione degli strumenti di gestione dei Rifiuti e delle Attività estrattive e la revisione e semplificazione della DGR 776/2008 in materia di autorizzazioni in via generale per le emissioni in atmosfera e degli impianti scarsamente rilevanti (Art. 272, D.Lgs. 152/06).							
DESCRIZIONE	L'obiettivo prevede l'approvazione del PRGR e l'avvio dell'aggiornamento del Piano Regionale delle Attività Estrattive approvato nel 2011 nonché l'aggiornamento della DGR 776/2008 al fine di allinearsi alla normativa nazionale vigente, garantire la semplificazione amministrativa e supportare le Autorità competenti nell'esercizio delle loro funzioni amministrative delegate (Legge regionale n. 14/1999).  Rif. Valore Pubblico: <b>MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.</b> <b>MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.</b>							
ALTRI STRUTTURE	Comuni Province, altre Direzioni Regionali, Enti interessati, Associazioni di rappresentanza. Soggetti operanti nei settori Rifiuti ed attività estrattive, ARPA Lazio e CMRC.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028		
Adeguamento ed attuazione	Avvio aggiornamento PRAE approvato con D.C. n. 7 del 20 aprile 2011, Predisposizione DGR del PRGR, Attuazione Progetto Ossigeno	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%		
NOTA:								
<b>PIANO DI AZIONE</b>								
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028
GR 78.1.1	Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE): Aggiornamento.			15	X	X	X	
GR 78.1.2	Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (PRGR).			10	X	X	X	
GR 78.1.3	Revisione e semplificazione della DGR 776/2008 in materia di autorizzazioni in via generale per le emissioni in atmosfera e degli impianti scarsamente rilevanti (Art. 272, D.Lgs. 152/06).			25	X	X	X	
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	2	4	4					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
	Missione 14 Programma 01				250.000,00			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			<b>2026</b>		
<b>GR 78</b>	<b>DIREZIONE</b>	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI					
<b>GR 78.1.1</b>	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>						
<b>DENOMINAZIONE</b>	Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE): Aggiornamento.			<b>PESO</b>	15		
<b>DESCRIZIONE</b>	L'aggiornamento del Piano Regionale delle Attività Estrattive si rende necessario per adempiere a quanto disposto dall'art. 9 c.3 della legge regionale n.17 del 6 dicembre 2004.						
<b>ALTRÉ STRUTTURE</b>	Comuni, Province, Direzione Regionale Urbanistica, Politiche Abitative, Pianificazione Territoriale, Politiche del Mare, Enti interessati.						
<b>INDICATORI</b>							
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>		
P.R.A.E.	Aggiornamento del Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE)		Risultato	Percentuale	100%		
NOTA:							
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>							
<b>DESCRIZIONE FASE</b>			<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>		
Avvio procedura di VAS e aggiornamento del Piano Regionale delle attività estrattive (PRAE)			Redazione del Rapporto Preliminare di VAS e approvazione con Determina	istanza avvio VAS presso l'autorità competente in materia (dir. Urbanistica, Politiche Abitative, Pianificazione Territoriale, Politiche del Mare)	Aggiornamento PRAE (bozza documento)		
<b>RISORSE</b>							
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>						
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>		
	1	2	1	1			
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>			<b>IMPORTO</b>			
	B21922			250.000,00			
NOTA:							

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>			2026			
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI						
GR 78.1.2	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>							
DENOMINAZIONE	Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (PRGR).							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di giungere all'approvazione definitiva del PRGR.							
ALTRI STRUTTURE	Comuni Province, altri Enti, altre Direzioni.							
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Adeguamento normativo PRGR	Predisposizione DGR per proposta al Consiglio regionale del PRGR		Risultato	Binario (SI/NO)	SI			
NOTA:								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Aggiornamento e adeguamento PRGR				Controdeduzioni alle osservazioni pervenute in fase di VAS	Adeguamento del PRGR e del Rapporto Ambientale sulla base del parere motivato dell'autorità competente VAS			
					Predisposizione DGR per proposta al Consiglio regionale del PRGR			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO			
NOTA:								

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>				<b>2026</b>					
<b>GR 78</b>	<b>DIREZIONE</b>	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI									
<b>GR 78.1.3</b>	<b>OBIETTIVO ORGANIZZATIVO</b>										
<b>DENOMINAZIONE</b>	Revisione e semplificazione della DGR 776/2008 in materia di autorizzazioni in via generale per le emissioni in atmosfera e degli impianti scarsamente rilevanti (Art. 272, D.Lgs. 152/06).										
<b>DESCRIZIONE</b>	L'attuale regolamentazione degli impianti e delle attività ricompresi nella Parte I e II dell'allegato IV alla parte V del d.lgs. 152/2006 è ricompresa nella D.G.R. 776 del 2008 e pertanto risulta non aggiornata rispetto all'attuale normativa nazionale (modifiche al Codice dell'ambiente, D.P.R 59/2013 e Piano di risanamento della qualità dell'aria, approvato con D.C.R. n. 8 del 2022). Pertanto, si rende necessario l'aggiornamento della suddetta deliberazione, attraverso la predisposizione di due proposte di deliberazione di Giunta in un'ottica di semplificazione amministrativa, al fine di supportare le Autorità competenti nell'esercizio delle funzioni amministrative ad esse delegate con la legge regionale n. 14/1999.										
<b>ALTRI STRUTTURE</b>	Arpa Lazio, Città Metropolitana di Roma Capitale e Province.										
<b>INDICATORI</b>											
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>		<b>TIPOLOGIA</b>	<b>METODO DI CALCOLO</b>	<b>Target ANNUALE</b>						
Aggiornamento D.G.R. 776/2008	Predisposizione proposte di DGR di revisione della disciplina delle attività e degli impianti in deroga		Risultato	Numerico	2						
NOTA:											
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>											
<b>DESCRIZIONE FASE</b>				<b>RISULTATI ATTESI IQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIQ</b>	<b>RISULTATI ATTESI IIIQ</b>					
Analisi tecnico-normativa e predisposizione bozze				Approfondimenti normativi e tecnici, Supporto tecnico Arpa Lazio, Revisione schede tecniche e stesura delle nuove prescrizioni tecniche							
Condivisione e concertazione istituzionale					Organizzazione tavoli tecnici, Condivisione documentazione con le Amministrazioni provinciali e la Città metropolitana di Roma Capitale						
Finalizzazione e adozione atti						Recepimento osservazioni e predisposizione n. 2 proposte DGR					
<b>RISORSE</b>											
<b>RISORSE UMANE</b>	<b>AREE DI CLASSIFICAZIONE</b>										
	<b>DIRIGENTI</b>	<b>FUNZIONARI / EQ</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>OPERATORI</b>						
	1	1	1								
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>CAPITOLO</b>				<b>IMPORTO</b>						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI						
GR 78.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.				PESO 8			
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - <i>Numeratore</i> è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - <i>Denominatore</i> è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fittizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI									
GR 78.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DENOMINAZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		<b>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			<b>2026</b>			
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI						
GR 78.0.3	<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRÉ STRUTTURE								
<b>INDICATORI</b>								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura	Risultato	Numerico	40				
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
<b>FASI DI REALIZZAZIONE</b>								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
<b>RISORSE</b>								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI						
GR 78.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		<i>SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI</i>					2026					
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITÀ, TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITÀ IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO										
GR 79.1	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>											
DENOMINAZIONE	Sviluppare un sistema integrato di mobilità sostenibile e tutela ambientale per la valorizzazione del territorio regionale e delle aree costiere.											
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di garantire una gestione sostenibile e integrata del territorio regionale, potenziando le reti di mobilità attraverso l'avvio delle Unità di Rete del Trasporto Pubblico Locale e promuovendo al contempo la tutela e la valorizzazione della costa, in coerenza con le strategie regionali di sostenibilità ambientale e sviluppo territoriale.  Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] -Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.											
ALTRÉ STRUTTURE	Strutture Amministrative della Giunta Regionale - ASTRAL SpA - COTRAL.											
<b>INDICATORI</b>												
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028					
Attuazione interventi per lo sviluppo integrato della mobilità e della tutela ambientale costiera	Attività realizzate / Attività Programmate		Risultato	Percentuale	100%	100%	100%					
NOTA:												
<b>PIANO DI AZIONE</b>												
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028				
GR 79.1.1	Avvio progressivo delle Unità di Rete del Trasporto Pubblico Locale urbano e interurbano (UdR) per la piena attuazione del nuovo modello di servizio del trasporto pubblico regionale.			30	X	X	X					
GR 79.1.2	Tutela e valorizzazione della Costa.			20	X	X	X					
<b>RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE											
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI							
	2	4	3	1								
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO						
NOTA:												

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026				
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO								
GR 79.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO									
DENOMINAZIONE	Avvio progressivo delle Unità di Rete del Trasporto Pubblico Locale urbano e interurbano (UdR) per la piena attuazione del nuovo modello di servizio del trasporto pubblico regionale.									
DESCRIZIONE	L'obiettivo prevede l'attuazione graduale del nuovo sistema di Trasporto Pubblico Locale (TPL) urbano e interurbano articolato in 11 Unità di Rete (UdR), come definito dalla DGR n 617/2020 e dalla Relazione di affidamento ex ART 154/2019, approvata con DGR 1253/2022. L'attività è finalizzata ad assicurare la continuità e l'universalità del servizio, la piena copertura dei Comuni del Lazio e l'avvio operativo delle nuove UdR, secondo criteri di efficienza economica, efficacia trasportistica e sostenibilità ambientale.									
ALTRÉ STRUTTURE	ASTRAL S.p.A. - COTRAL S.p.A.									
INDICATORI										
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE					
Numero di UdR	Numero di UdR operative		Risultato	Numerico	5					
NOTA:										
FASI DI REALIZZAZIONE										
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ				
Avvio operativo delle Unità di Rete del TPL urbano e interurbano, mediante sottoscrizione dei contratti di servizio e attivazione graduale delle reti secondo cronoprogramma assicurando continuità e qualità del servizio				Relazione sull'avvio di n. 1 UDR	Relazione sull'avvio di n.2 UDR	Relazione sull'avvio di n.2 UDR				
RISORSE										
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE									
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI					
	1	2	2							
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO					
NOTA:										

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026				
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO								
GR 79.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO									
DENOMINAZIONE	Tutela e valorizzazione della Costa.									
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di proteggere e ripristinare il litorale laziale attraverso la realizzazione di interventi di protezione costiera, al fine di ridurre l'erosione, tutelare gli ecosistemi marini e migliorare la fruibilità del territorio costiero, in coerenza con la programmazione ambientale regionale.									
ALTRÉ STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.									
INDICATORI										
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE			TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE				
Interventi per il ripascimento delle spiagge e la tutela della costa.	Attuazione degli interventi			Risultato	Numerico	2				
NOTA:										
FASI DI REALIZZAZIONE										
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ				
Chiusura della conferenza dei servizi				Determinazione di chiusura della conferenza	Determinazione di chiusura della conferenza	Determinazione di chiusura della conferenza				
Approvazione progetto					Determinazione dirigenziale di approvazione	Determinazione dirigenziale di approvazione				
Affidamento lavori di ripascimento					Determinazione dirigenziale di aggiudicazione	Determinazione dirigenziale di aggiudicazione				
Avvio lavori di ripascimento						Verbale di consegna lavori				
RISORSE										
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE									
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI					
	1	2	1	1						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO					
NOTA:										

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITÀ, TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITÀ IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO						
GR 79.0.1	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, art. 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di dare attuazione alla Riforma n. 1.11 del PNRR che prevede di risolvere il problema dei ritardi di pagamento delle fatture commerciali di competenza delle pubbliche amministrazioni, con riferimento all'indicatore di ritardo di cui all'art. 1, commi 859, lettera b e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 da ultimo richiamata nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato - MEF.							
ALTRÉ STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Tempi medi ponderati di ritardo		Il tempo medio di ritardo ponderato è calcolato: - Numeratore è la somma di ogni pagamento moltiplicato per i giorni inclusi fra la data di pagamento e la data di scadenza (eventuali gg. di sospensione vengono sottratti); - Denominatore è la somma totale di tutti gli importi pagati (compresi i pagamenti fintizi con la data del 31/12)	Risultato	Numerico	0			
NOTA: Il target deve essere contenuto tra 0 o < 0 in riferimento alla scadenza della fattura concordata con il fornitore che di norma è pari a 30 gg.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Rispetto dei tempi medi ponderati di ritardo				Tempi medi ponderati minore o pari a 0	Tempi medi ponderati minore o pari a 0			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026					
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITÀ, TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITÀ IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO									
GR 79.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE										
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.										
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo mira alla piena implementazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze, adottato con regolamento regionale 11 agosto 2025, n. 17 (DGR 7 agosto 2025, n. 737), su tutto il personale della Giunta regionale.</p> <p>L'obiettivo prevede il coinvolgimento dei dirigenti attraverso la partecipazione alle iniziative formative dedicate e la diffusione delle informative al personale assegnato, al fine di assicurare una partecipazione consapevole al processo di assessment delle competenze tramite l'applicativo Human Capital Management (HCM).</p> <p>Il processo di Assessment si articola nelle seguenti fasi ed è accompagnato da un costante presidio e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività, al fine di garantire il rispetto delle tempistiche previste:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) attribuzione del profilo professionale da parte del dirigente;</li> <li>2) autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in relazione al proprio profilo di ruolo;</li> <li>3) eterovalutazione delle competenze da parte del dirigente di riferimento.</li> </ol>										
ALTRE STRUTTURE											
INDICATORI											
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE						
Processo di Assessment delle competenze	Avanzamento e completamento delle attività di competenza della Direzione connesse all'implementazione del sistema professionale e allo svolgimento dell'Assessment delle competenze		Risultato	Percentuale	100%						
NOTA:											
FASI DI REALIZZAZIONE											
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ					
Attività formative per i dirigenti e informative per il personale				Partecipazione alle attività formative per i dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato	Completamento del percorso formativo da parte dei dirigenti e cura della diffusione delle informative al personale assegnato						
Attività di assessment (fasi:attribuzione profilo, autovalutazione, eterovalutazione) e monitoraggio dello stato di avanzamento				Avvio Assessment, con presidio e monitoraggio delle diverse fasi del processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Completamento di tutte le fasi delle attività di Assessment, con presidio e monitoraggio dell'intero processo, assicurando il rispetto delle tempistiche da parte di dirigenti e dipendenti coinvolti	Report finale dello stato di avanzamento					
RISORSE											
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE										
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO						
NOTA:											

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO						
GR 79.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Promozione dei percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali e tecnico specialistiche.							
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere, con riferimento ai PAD per l'annualità 2026 afferenti alle singole Strutture, la partecipazione della dirigenza (a cui va demandata anche l'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale assegnato) a percorsi formativi, previsti nel piano formativo per il personale della Giunta regionale, volti a sviluppare competenze trasversali (anche nell'ottica dell'inclusione e dell'accessibilità) e tecnico specialistiche, con un impegno complessivo di almeno 40 ore annue, anche in ossequio a quanto disposto dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 e del 14.01.2025 in materia di formazione e del 28.11.2023 in materia di misurazione valutazione della performance individuale.							
ALTRI STRUTTURE								
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Ore di formazione	Totale ore di formazione seguite da tutto il personale (dirigenti/categorie) della Struttura		Risultato	Numerico	40			
NOTA: Il target annuale è da considerarsi uguale o maggiore di 40 ore di formazione.								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ			
Previsione obiettivo nel PAD della Struttura con assegnazione dell'obiettivo individuale a tutta la dirigenza				Adozione PAD	Monitoraggio finale ore di formazione			
Promozione attività formative per la dirigenza e il personale delle categorie				Partecipazione a percorsi formativi	Partecipazione a percorsi formativi			
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026			
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO						
GR 79.0.4	OBIETTIVO INDIVIDUALE							
DENOMINAZIONE	Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
DESCRIZIONE	In relazione all'esigenza di favorire forme diffuse di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, l'obiettivo consiste nella realizzazione, secondo le modalità e tempistiche delineate, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2026-2028.							
ALTRÉ STRUTTURE	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).							
INDICATORI								
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE			
Attuazione misure in materia di anticorruzione e trasparenza	Attività realizzate/attività programmate		Risultato	Percentuale	100%			
NOTA:								
FASI DI REALIZZAZIONE								
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ			
Misure in materia di anticorruzione e trasparenza					Attuazione delle misure			
RISORSE								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO				
NOTA:								