
OBIETTIVI DI PERFORMANCE



**REGIONE
LAZIO**

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE						
GR DG.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
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.							
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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		
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	3	7	3					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE			
GR DG.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Definizione della rilevanza delle strutture della Giunta regionale: Documento di analisi.				PESO 15
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.				
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale, Giunta regionale.				
INDICATORI					
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
Criteri e modalità per la valutazione della rilevanza delle strutture di livello direttoriale			Elaborazione Documento di analisi	Proposta DGR Documento di analisi	
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1	2			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione <i>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</i>			2026
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE			
GR DG.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Coordinamento Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) della Giunta regionale.				PESO 15
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 mediante il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) della Giunta regionale.				
ALTRE STRUTTURE	Presidente della Regione, Giunta regionale, Direzioni regionali.				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
Attività di coordinamento	Proposta DGR PIAO 2026-2028, Monitoraggio e Predisposizione PIAO 2027-2029	Risultato	Percentuale	100%	
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	
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.1.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Coordinamento dei procedimenti autorizzativi, delle conferenze di servizi e raccordo organizzativo con Stato ed Enti locali.				PESO 15
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.				
ALTRE 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.				
ALTRE 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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE				
GR DG.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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE			
GR DG.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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 UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026	
GR DG	DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE			
GR DG.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione <i>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:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE						
GR 13.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE	Avvocatura Digitale.							
DESCRIZIONE	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. 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.							
ALTRE STRUTTURE								
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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		
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI			
	1	15						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026	
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE				
GR 13.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE	Garantire tempestiva assistenza giuridica alle strutture interne.				PESO 25	
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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE			
GR 13.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Gestione del rischio di soccombenza relativo al contenzioso.				PESO 25
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.				
ALTRE STRUTTURE					
INDICATORI					
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
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
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1	15			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE				
GR 13.0.1	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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026	
GR 13		DIREZIONE		AVVOCATURA REGIONALE			
GR 13.0.2		OBIETTIVO INDIVIDUALE					
DENOMINAZIONE		Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4	
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 UMANE		AREE DI CLASSIFICAZIONE					
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
		1					
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:							

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 13	DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE				
GR 13.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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						
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 13		DIREZIONE	AVVOCATURA REGIONALE			
GR 13.0.4		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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA						
GR 39.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
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.							
ALTRE STRUTTURE								
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	5	5	4					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO		
NOTA:								

		SCHEDA di programmazione <i>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</i>			2026
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA			
GR 39.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Estendere la sanità di prossimità.				PESO 25
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.				
ALTRE 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:					

		SCHEDA di programmazione <i>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</i>				2026
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA				
GR 39.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE	Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità.					PESO 25
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, Protonterapia, nuovi ospedali, ecc).					
ALTRE 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						

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA				
GR 39.0.1	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.					
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	CATEGORIE GIURIDICHE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA			
GR 39.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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 UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 39	DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA			
GR 39.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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					
RISORSE UMANE	CATEGORIE GIURIDICHE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 39		DIREZIONE	SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA			
GR 39.0.4		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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI				2026	
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA					
GR 50.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE	Misure per aumentare la competitività delle MPMI e delle Grandi imprese.						
DESCRIZIONE	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.						
ALTRE STRUTTURE	Lazio Innova.						
INDICATORI							
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028	
Interventi a favore delle MPMI	Definizione di misure e interventi per il sostegno alle imprese	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%	
NOTA:							
PIANO DI AZIONE							
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)			PESO	2026	2027	2028	
GR 50.1.1	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	X	X	
GR 50.1.2	Sostegno e sviluppo alle reti d'impresa e alle polarità commerciali attraverso la valorizzazione degli attrattori turistici e culturali locali.		20	X	X	X	
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI	
	3	5	2				
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO			
Note:							

		SCHEDA 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.					PESO 30
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.					
ALTRE 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:						

		SCHEDA 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.					PESO 20
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.					
ALTRE 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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026	
GR 50		DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA			
GR 50.0.1		OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
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.				
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		AREE DI CLASSIFICAZIONE				
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026	
GR 50		DIREZIONE		SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA			
GR 50.0.2		OBIETTIVO INDIVIDUALE					
DENOMINAZIONE		Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.					PESO 4
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 UMANE		AREE DI CLASSIFICAZIONE					
		DIRIGENTI		FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1					
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:							

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 50	DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA			
GR 50.0.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
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.				
ALTRE 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	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					
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 50		DIREZIONE	SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA			
GR 50.0.4		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:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT						
GR 61.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
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	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. Rif. valore Pubblico: MACROAREA [01.] Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. MACROAREA [03.] Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.							
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'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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	3	5	4					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA					IMPORTO		
NOTA:								

		SCHEDA 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.				PESO 25
DESCRIZIONE	L'obiettivo è finalizzato a garantire la continuità del rafforzamento di azioni di valorizzazione del territorio, nonchè 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).				
ALTRE 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	RISULTATI ATTESI IIIQ
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 graduatorie 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:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026	
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT					
GR 61.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO						
DENOMINAZIONE	Grandi eventi sportivi.					PESO	
						25	
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.						
ALTRE STRUTTURE							
INDICATORI							
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
Partecipazione della Regione Lazio ai Grandi Eventi Sportivi		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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	
RISORSE							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	1	1	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO		
NOTA:							

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 61		DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT			
GR 61.0.1		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.				
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		AREE DI CLASSIFICAZIONE				
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT			
GR 61.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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 UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT			
GR 61.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 61	DIREZIONE	AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT			
GR 61.0.4	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:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA					
GR 62.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE	Politiche del personale e di sicurezza integrata e urbana, polizia locale, aziende e beni confiscati alla mafia e alla criminalità.						
DESCRIZIONE	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. 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. 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. Rif. valore Pubblico: MACROAREA [01.] Il Lazio dei diritti e dei valori; Indirizzo Programmatico [01.02] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.						
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.						
INDICATORI							
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:							
PIANO DI AZIONE							
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
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.					PESO 30
DESCRIZIONE	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; - organizzazione ed esercizio dei servizi di polizia locale, nonché di formazione del personale; - 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.					
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	A	
	1	2	2			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA			
GR 62.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Testo Unico in materia di sicurezza integrata e urbana, polizia locale, aziende e beni confiscati alla mafia e alla criminalità.				PESO 20
DESCRIZIONE	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; - organizzazione ed esercizio dei servizi di polizia locale, nonché di formazione del personale; - 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.				
ALTRE 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.				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Testo Unico		Predisposizione proposta di legge	Risultato	Binario SI/NO	SI
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
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
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OERATORI
	1	1			
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA 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.					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.					
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		AREE DI CLASSIFICAZIONE					
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B		A
		1					
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:							

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA			
GR 62.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.				PESO 4
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).				
ALTRE 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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
Azioni di semplificazione e reingegnerizzazione		Report procedure semplificate e reingegnerizzate	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:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 62	DIREZIONE	PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA			
GR 62.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			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.				
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	B	A
		1				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO
NOTA:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE						
GR 63.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE	Pianificazione e governo del territorio: integrazioni e coordinamenti procedurali.							
DESCRIZIONE	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. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo.							
ALTRE 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 2026	Target 2027	Target 2028		
Integrazioni e coordinamento	Report attività di integrazione e cordinamento delle procedure	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%		
NOTA:								
PIANO DI AZIONE								
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		
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	B		A		
	3	4	2					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO				
NOTA:								

		SCHEDA 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.					PESO 20
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.					
ALTRE 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	A	
		1	1	2			
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:							

		SCHEDA 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.				PESO 15
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.				
ALTRE 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:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2025		
GR 63		DIREZIONE		URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE					
GR 63.2		OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE		Interventi in ambito di politiche abitative di edilizia residenziale sovvenzionata.							
DESCRIZIONE		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 interevento da parte di ATER VITERBO. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente - Indirizzo programmatico [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo.							
ALTRE STRUTTURE		Amministrazioni centrali; ATER; Comuni; Associazioni di categoria degli inquilini e degli operatori, MIMS e Presidenza del Consiglio dei Ministri.							
INDICATORI									
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:									
PIANO DI AZIONE									
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)					PESO	2026	2027	2028	
GR 63.2.1		Verifica, gestione, aggiornamento e riprogrammazione interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata.			15	X	X	X	
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO									
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.				PESO 15	
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 concorrano 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.					
ALTRE 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:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			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.				
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				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE			
GR 63.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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 UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 63	DIREZIONE	URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE			
GR 63.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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 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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione <i>OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			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.				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	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE					
GR 67.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE	Sviluppo del settore primario e valorizzazione delle filiere produttive.						
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di aumentare la competitività, la produttività del settore primario (agricolo e agroalimentare) e di facilitare lo sviluppo imprenditoriale sostenibile nelle zone rurali, nonché di favorire il ricambio generazionale in agricoltura, le forme di aggregazione, sostenere lo sviluppo locale, anche attraverso una maggiore attenzione alla ricerca e innovazione, alla tecnologia e alla digitalizzazione, in linea con gli obiettivi di valore pubblico e con gli obiettivi di efficienza e di semplificazione amministrativa. Rif. Valore Pubblico:MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.						
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.						
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'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)			PESO	2026	2027	2028	
GR 67.1.1	Piano Strategico Nazionale della Politica Agricola Comune (PSP): Complemento di Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027 del Lazio.		35	X	X	X	
GR 67.1.2	Interventi settoriali (ex Organizzazioni Comuni dei Mercati - OCM) e misure per il sostegno alle filiere.		15	X	X	X	
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI	
	8	20	15				
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO			
NOTA:							

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE			
GR 67.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
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.				
ALTRE 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 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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
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 di sostegno 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	
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	5	10	10		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
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.				
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				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE			
GR 67.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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 UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 67	DIREZIONE	AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE				
GR 67.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA 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.				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	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE						
GR 68.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE	Consolidamento del debito.							
DESCRIZIONE	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. 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								
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
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".				PESO 25
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.				
ALTRE 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	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026	
GR 68		DIREZIONE		RAGIONERIA GENERALE		
GR 68.1.2		OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE		Mantenimento equilibrio strutturale di bilancio.				PESO 25
DESCRIZIONE		Il fine dell'obiettivo è la verifica prospettica dell'equilibrio strutturale di bilancio inteso quale sostenibilità finanziaria dei connessi costi permanenti e strutturali rispetto agli equilibri di finanza pubblica, con la salvaguardia dell'equilibrio di bilancio sostanziale del singolo Ente e del complessivo aggregato pubblico.				
ALTRE STRUTTURE						
INDICATORI						
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Analisi prospettica equilibrio strutturale di bilancio		Attività di studio ed analisi mirate ad una verifica prospettica delle componenti finanziarie, economiche, patrimoniali suscettibili di incidere sull'equilibrio strutturale di bilancio		Risultato	Percentuale	100%
NOTA:						
FASI DI REALIZZAZIONE						
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Analisi di Bilancio				Analisi Entrate	Analisi Spese	
Definizione prospettica equilibrio strutturale di bilancio						Relazione
RISORSE						
RISORSE UMANE		AREA DI CLASSIFICAZIONE				
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		2	1			
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 68		DIREZIONE		RAGIONERIA GENERALE		
GR 68.0.1		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.				
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				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO
NOTA:						

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 68	DIREZIONE	RAGIONERIA GENERALE				
GR 68.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4	
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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 68		DIREZIONE		RAGIONERIA GENERALE		
GR 68.0.3		OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
		1				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO
NOTA:						

		SCHEDA 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.				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	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
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	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. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.						
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'OBIETTIVO 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'OBIETTIVO STRATEGICO							
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	1						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO			
NOTA:							

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026	
GR 69		DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE			
GR 69.1.1		OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE		Promozione dei servizi culturali e di valorizzazione del patrimonio culturale del Lazio.				PESO 15
DESCRIZIONE		Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere interventi volti alla valorizzazione dei servizi culturali e del patrimonio culturale del Lazio.				
ALTRE STRUTTURE						
INDICATORI						
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:						
FASI DI REALIZZAZIONE						
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
Intervento in materia di valorizzazione di dimore e giardini sotrici					Predisposizione proposta DGR	Predisposizione Avviso pubblico
Intervento in materia di promozione della lettura					Predisposizione proposta DGR	Predisposizione Avviso pubblico
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 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE			
GR 69.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Promozione dello spettacolo dal vivo nel territorio laziale.				PESO 20
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di promuovere interventi volti alla promozione e valorizzazione dello spettacolo dal vivo per l'annualità 2026.				
ALTRE STRUTTURE					
INDICATORI					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	
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 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.				
ALTRE 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:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 69	DIREZIONE	CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE				
GR 69.0.1	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.					
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					
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.				PESO 4
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
	1				
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 69.0.3		OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
		1				
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 69.0.4	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	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	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. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] -Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.							
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:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Colonna Mobile Regionale: Rimodulazione.				PESO 30
DESCRIZIONE	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.				
ALTRE STRUTTURE	Dipartimento nazionale di Protezione Civile - Presidenza del Consiglio dei Ministri.				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE
Moduli funzionali CMR		Modifica ed aggiornamento della composizione dei moduli funzionali della CMR - Adozione atto	Risultato	Binario SI/NO	SI
NOTA:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE			RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ
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 Prozione Civile Presidenza CdM	Determina di modifica dell'atto n.G 08276 del 28/06/2018
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1	3	3		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Cultura di protezione civile: campagna di comunicazione e divulgazione rivolta ai cittadini.				PESO 20
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.				
ALTRE STRUTTURE	CTC; altre Aree della Direzione.				
INDICATORI					
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
Promozione del volontariato di protezione civile rivolta ai cittadini		Definizione del programma delle attività della campagna informativa - Determina	Realizzazione di n. 1 evento pubblico	Realizzazione di n. 1 evento pubblico - Report conclusivo sulla campagna	
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1	1	1	
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 71		DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.0.1		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.				
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				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI 2026					
GR 71	DIREZIONE	EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112			
GR 71.0.4	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	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO						
GR 72.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE	Affidabilità del sistema dei controlli.							
DESCRIZIONE	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. 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.							
ALTRE 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.							
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREA DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	2	7	1					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEDA 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.				PESO 25	
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.					
ALTRE 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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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 Strategia 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:							

		SCHEDA 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.				PESO 25	
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.					
ALTRE 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 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:						

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 72	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO				
GR 72.0.1	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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 71	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO			
GR 71.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 71	DIREZIONE	ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO				
GR 71.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA 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.				PESO 4	
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".					
ALTRE 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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE						
GR 73.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
DENOMINAZIONE	Miglioramento del funzionamento del Sistema integrato dei Servizi Sociali.							
DESCRIZIONE	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. 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.							
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.							
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
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:								

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026	
GR 73		DIREZIONE		INCLUSIONE SOCIALE			
GR 73.1.1		OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE		Interventi sperimentali di inclusione sociale nelle periferie laziali.					PESO 25
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.					
INDICATORI							
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
Interventi sperimentali nelle periferie		Avvio degli interventi		Risultato	BINARIO SI/NO	SI	
NOTA:							
FASI DI REALIZZAZIONE							
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	
RISORSE							
RISORSE UMANE		AREA DI CLASSIFICAZIONE					
		DIRIGENTI		FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1		2	2		
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
		U0000H41924				1.000.000,00	
NOTA:							

		SCHEDA 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".				PESO 25
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.				
ALTRE 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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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:					

		SCHEDA 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.				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.				
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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026	
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE					
GR 73.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE						
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.					PESO 4	
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		
	1						
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO		
NOTA:							

		SCHEDA di programmazione <i>OBIETTIVI INDIVIDUALI</i>			2026
GR 73	DIREZIONE	INCLUSIONE SOCIALE			
GR 73.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA 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.				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	AREA DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026
GR 74	DIREZIONE		ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE				
GR 74.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE	Miglioramento della qualità dei servizi per il lavoro erogati e aumento del grado di penetrazione territoriale dell'offerta: semplificazione dell'accesso ai servizi da parte dell'utenza anche mediante il rafforzamento strumentale e infrastrutturale delle sedi territoriali dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali ubicate nel territorio regionale.						
DESCRIZIONE	Garantire una gamma strutturata di servizi per il lavoro rivolti ai cittadini e alle imprese, nel rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, erogando anche i "servizi specialistici facoltativi" in spazi idonei e "progettati specificatamente anche in chiave di immagine coordinata", costituendo un sistema di garanzia e di sostegno alla persona idoneo a coprire in maniera capillare l'intero territorio regionale, rimuovendo le barriere fisiche e logistiche che penalizzano le aree interne e più isolate, garantendo la continuità dell'azione amministrativa, nella logica di semplificazione e accrescimento dell'agire pubblico produttivo di valore per la collettività. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.						
ALTRE STRUTTURE	Altre Direzioni regionali - LazioCrea S.p.A. - Comuni della regione Lazio.						
INDICATORI							
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Target di spesa (n+3)		Centrare gli obiettivi di spesa previsti dai regolamenti comunitari per evitare il disimpegno automatico delle risorse	Risultato	Percentuale	100%	100%	100%
NOTA:							
PIANO DI AZIONE							
ATTIVITA' FINALIZZATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO STRATEGICO (OBIETTIVI ORGANIZZATIVI)				PESO	2026	2027	2028
GR 74.1.1	Rafforzamento del capitale umano, innovazione della strumentazione utilizzata e manutenzione evolutiva dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali.			10	X	X	X
GR 74.1.2	Nuove aperture, ammodernamento sedi esistenti, digitalizzazione delle infrastrutture e manutenzione ordinaria dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali.			40	X	X	X
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI		
	1	12	18	11			
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO		
NOTA:							

		SCHEDA 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.					
ALTRE 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	RISULTATI ATTESI IIIQ
Erogazione di corsi di formazione specialistici e trasversali				5% del personale impiegato nei CPI	10% del personale impiegato nella Direzione	5% di tutto il personale (Direzione+CPI)
Messa in esercizio del Portale Lazio Lavoro (PLL) e manutenzione evolutiva				Messa in esercizio del Portale	Sviluppo di almeno 1 applicativo	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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026	
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE				
GR 74.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE	Nuove aperture, ammodernamento sedi esistenti, digitalizzazione delle infrastrutture e manutenzione ordinaria dei Centri per l'impiego e degli Uffici locali.				PESO 25	
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					
INDICATORI						
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE		
Interventi programmati	Monitoraggio degli interventi programmati nel breve/medio periodo.	Risultato	Percentuale	100%		
NOTA:						
FASI DI REALIZZAZIONE						
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ		
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			
RISORSE						
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.					
ALTRE 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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE			
GR 74.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE			
GR 74.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 74	DIREZIONE	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE				
GR 74.0.4	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:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 75		DIREZIONE		TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT				
GR 75.1		OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE		Incrementare l'efficienza amministrativa attraverso la digitalizzazione dei processi di programmazione degli acquisti.						
DESCRIZIONE		La programmazione degli acquisti avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica di negoziazione S.TEL.IA. nella quale vengono inseriti i dati relativi ai fabbisogni che vengono successivamente rilevati ed analizzati dalla Direzione. Implementazione dell'accessibilità digitale. 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.						
ALTRE STRUTTURE		Strutture 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 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:								
PIANO DI AZIONE								
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
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.				PESO 20
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.				
ALTRE 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:						

		SCHEDA 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.				PESO 20
DESCRIZIONE	Gestione, manutenzione, evoluzione e facilitazione dell'utilizzo del Sistema Telematico Acquisti della Regione Lazio (S.Tel.La.).				
ALTRE 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:					

		SCHEDA 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	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. 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.					
ALTRE 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	Bianrio (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:						

SCHEDA 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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA 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.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 75	DIREZIONE	TRASFORMAZIONE DIGITALE E PROCUREMENT				
GR 75.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA 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.				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:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE						
GR 76.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
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	Il 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. Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente / 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.							
ALTRE STRUTTURE	Direzione regionale Ragioneria generale.							
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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		
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	2	3	1					
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA			IMPORTO				
NOTA:								

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI 2026					
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE			
GR 76.1.1	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Bilancio reticolare.			PESO 40	
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.				
ALTRE 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:					

		SCHEDA 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.					PESO 10
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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	
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:							

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE				
GR 76.0.1	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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE			
GR 76.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE				
GR 76.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO				IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 76	DIREZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FONDI EUROPEI E PATRIMONIO NATURALE			
GR 76.0.4	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:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026
GR 77	DIREZIONE		LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE				
GR 77.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
DENOMINAZIONE	Salvaguardia e manutenzione dei territori interessati da fenomeni naturali cause di dissesto idrogeologico.						
DESCRIZIONE	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 Rif. Valore Pubblico: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell’ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali.						
ALTRE STRUTTURE	Strutture amministrative della Giunta regionale.						
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'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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE						
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI	
	1						
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO		
NOTA:							

		SCHEDA 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”.					PESO 25
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	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	Completamento 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:						

		SCHEDA 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.				PESO 25
DESCRIZIONE	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: 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; 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. 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; 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.				
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:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE				
GR 77.0.1	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.					
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	AREE DI CLASSIFICAZIONE					
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE				
GR 77.0.2	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
DENOMINAZIONE	Semplificazione e reingegnerizzazione del nuovo sistema professionale basato sulle competenze e Assessment delle competenze.				PESO 4	
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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI				2026		
GR 77	DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE				
GR 77.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE					
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.					
ALTRE 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	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	
	1					
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO		
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 77		DIREZIONE	LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE			
GR 77.0.4		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:						

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI					
GR 78.1	OBIETTIVO STRATEGICO						
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: MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali.						
ALTRE STRUTTURE	Comuni Province, altre Direzioni Regionali, Enti interessati, Associazioni di rappresentanza. Soggetti operanti nei settori Rifiuti ed attività estrattive, ARPA Lazio e CMRC.						
INDICATORI							
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:							
PIANO DI AZIONE							
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO							
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:							

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI				2026	
GR 78		DIREZIONE		AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI			
GR 78.1.1		OBIETTIVO ORGANIZZATIVO					
DENOMINAZIONE		Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE): Aggiornamento.					PESO 15
DESCRIZIONE		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.					
ALTRE STRUTTURE		Comuni, Province, Direzione Regionale Urbanistica, Politiche Abitative, Pianificazione Territoriale, Politiche del Mare, Enti interessati.					
INDICATORI							
DENOMINAZIONE		DESCRIZIONE		TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
P.R.A.E.		Aggiornamento del Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE)		Risultato	Percentuale	100%	
NOTA:							
FASI DI REALIZZAZIONE							
DESCRIZIONE FASE				RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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)	
RISORSE							
RISORSE UMANE		AREE DI CLASSIFICAZIONE					
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI
		1	2	1	1		
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO				IMPORTO	
		B21922				250.000,00	
NOTA:							

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI			
GR 78.1.2	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (PRGR).				PESO 10
DESCRIZIONE	Il fine dell'obiettivo è quello di giungere all'approvazione definitiva del PRGR.				
ALTRE STRUTTURE	Comuni Province, altri Enti, altre Direzioni.				
INDICATORI					
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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 prosposta al Consiglio regionale del PRGR	
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1	2		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEMA di programmazione OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			2026
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI			
GR 78.1.3	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO				
DENOMINAZIONE	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).				PESO 25
DESCRIZIONE	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.				
ALTRE STRUTTURE	Arpa Lazio, Città Metropolitana di Roma Capitale e Province.				
INDICATORI					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	METODO DI CALCOLO	Target ANNUALE	
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:					
FASI DI REALIZZAZIONE					
DESCRIZIONE FASE		RISULTATI ATTESI IQ	RISULTATI ATTESI IIQ	RISULTATI ATTESI IIIQ	
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	
RISORSE					
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE				
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
	1	1	1		
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI			
GR 78.0.1	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.				
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	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.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI 2026					
GR 78	DIREZIONE	AMBIENTE, TRANSIZIONE ENERGETICA E CICLO DEI RIFIUTI			
GR 78.0.3	OBIETTIVO INDIVIDUALE				
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.				
ALTRE 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	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					
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 78.0.4	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:					

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI STRATEGICI					2026	
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' IDRAULICA, DEMANIO E PATRIMONIO						
GR 79.1	OBIETTIVO STRATEGICO							
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.							
ALTRE STRUTTURE	Strutture Amministrative della Giunta Regionale - ASTRAL SpA - COTRAL.							
INDICATORI								
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:								
PIANO DI AZIONE								
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
RISORSE ASSOCIATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO								
RISORSE UMANE	AREE DI CLASSIFICAZIONE							
	DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		
	2	4	3	1				
RISORSE FINANZIARIE	MISSIONE E PROGRAMMA				IMPORTO			
NOTA:								

		SCHEDA 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.				PESO 30
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.				
ALTRE 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:					

		SCHEDA 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.				PESO 20	
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.					
ALTRE 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:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026	
GR 79		DIREZIONE		TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' 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.				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.				
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		AREE DI CLASSIFICAZIONE				
		DIRIGENTI	FUNZIONARI / EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
		1				
RISORSE FINANZIARIE		CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:						

		SCHEDA di programmazione OBIETTIVI INDIVIDUALI			2026
GR 79	DIREZIONE	TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO E AUTORITA' 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.				PESO 4
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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

SCHEDA 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.				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.				
ALTRE 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	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
	1				
RISORSE FINANZIARIE	CAPITOLO			IMPORTO	
NOTA:					

		SCHEDA 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.				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:					