



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE  
SETTORE "AFFARI GENERALI, GIURIDICI ED ECONOMICI"**

---

DECRETO DEL DIRIGENTE

Assunto il 28/02/2017

Prot. n° 09

|              |                                     |
|--------------|-------------------------------------|
| Dipartimento | <input type="checkbox"/>            |
| Settore      | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Servizio     | <input type="checkbox"/>            |

**"Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria"**

N° 2472 del 07 MAR. 2017.

**OGGETTO:** Assegnazione degli obiettivi ai dipendenti del Settore " Affari generali, giuridici ed economici" per l'anno 2017.

## **IL DIRIGENTE DI SETTORE**

**VISTA** la Legge Regionale 13 marzo 1996, n.7 recante “norme sull’ordinamento della struttura organizzativa della Giunta regionale e sulla dirigenza regionale”;

**VISTA** la legge regionale n. 3 del 3 febbraio 2012 che ha dato attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009;

**VISTO** il regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i. con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria;

**VISTA** la Deliberazione n. 111 del 17 aprile 2015 con la quale è stato istituito il Dipartimento n. 1: Segretariato Generale;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Regionale n. 173 del 25 maggio 2015 con la quale è stato nominato l’avv. Ennio Antonio Apicella Segretario Generale della Giunta Regionale;

**VISTA** la Deliberazione della Giunta regionale n. 541 del 16 dicembre 2015 con la quale è stata approvata la nuova struttura della Giunta regionale e le successive deliberazioni n. 269 e n. 270 del 17 luglio 2016 con le quali sono stati assegnati i dirigenti;

**VISTO** il decreto del Segretario Generale n. 28 del 12 gennaio 2016, avente ad oggetto: “Dipartimento Segretariato Generale - Adempimenti di cui alla D.G.R. n. 541 del 16 dicembre 2015 di approvazione della nuova struttura organizzativa della Giunta Regionale”;

**VISTA** la Deliberazione della Giunta Regionale n. 18 del 31 gennaio 2017 di approvazione del Piano della Performance 2017-2019;

**VISTA** la Deliberazione della Giunta regionale n. 271 del 12 luglio 2016 avente ad oggetto: “Nuova struttura organizzativa della Giunta Regionale approvata con delibera n. 541/2015 e s.m.i. - Determinazione della entrata in vigore”;

**VISTA** la Deliberazione della Giunta regionale n. 282 del 19 luglio 2016, avente ad oggetto: “Nuova Struttura Organizzativa della Giunta Regionale approvata con delibera n. 541/2015 e s.m.i. - Assegnazione dei dirigenti - integrazione deliberazione n. 269 del 12 luglio 2016”;

**VISTO** il decreto n. 8913 del 29 luglio 2016 con il quale è stato conferito al Dott. Carmelo Barbaro l’incarico di dirigente del settore “ affari generali, giuridici ed economici” del Segretariato Generale;

**VISTO** il decreto n. 2087 del 28 febbraio 2017 con il quale sono stati assegnati, tra l’altro, gli obiettivi al Dott. Carmelo Barbaro dirigente del Settore “Affari generali giuridici ed economici”

**CONSIDERATO** che l’art. 20, comma 1, lett. a) del regolamento regionale n. 1/2014 stabilisce che l’assegnazione degli obiettivi deve essere effettuata entro il mese di febbraio;

**VISTA** la circolare del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane prot. n. 62148 del 24 febbraio 2017, relativa all’assegnazione degli obiettivi per l’anno 2017;

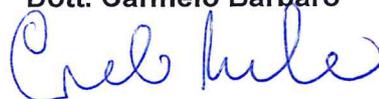
VISTA la vigente contrattazione collettiva nazionale e decentrata;

## DECRETA

Per i motivi espressi in narrativa, che si intendono integralmente richiamati e confermati:

- **di assegnare** ai dipendenti del Settore “ Affari generali, giuridici ed economici” gli obiettivi come da schede individuali allegate al presente atto, che vengono notificate e restituite per presa visione;
- **di notificare** il presente decreto agli interessati, al Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane” e all'O.I.V.;
- **di pubblicare** il presente decreto sul Bollettino Ufficiale Telematico della Regione Calabria, nonché di trasmetterlo al Responsabile della Trasparenza ([trasparenza@regione.calabria.it](mailto:trasparenza@regione.calabria.it)) per la pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

**Il Dirigente di Settore**  
**Dott. Carmelo Barbaro**





Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente<br>Anno 2017                         |   |      |                 |        |
|---|---|------|-----------------|--------|
| Dipartimento  | Segretariato Generale   |      |                 |        |
| Settore   | Affari Generali, Giuridici ed Economici   |      |                 |        |
| Servizio  |   |      |                 |        |
| Unità Operativa   |   |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome   | Gironda Francesco   |      |                 |        |
| Categoria   | C   |      |                 |        |
| Ruolo   | Dip. Azienda Calabria Lavoro  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 25%                                |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi   | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| 1.1.2.1.3- Coordinamento dipartimentale delle competenze afferenti al ciclo di gestione della Performance | Rif. Piano della Performance 2017-2019  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 0 %                                    |   |      |                 |        |
| Obiettivi   | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
|   |   |      |                 |        |
|   |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 70 % |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio   | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento                        | 33%  |                 |        |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   | 33%  |                 |        |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti) | 34%  |                 |        |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente - Peso 5%  |   |      |                 |        |

Data: 28/02/2017

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

C. Barbaro

Il Dipendente assegnatario: (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.



Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente<br>Anno 2017                         |   |      |                 |                          |
|---|---|------|-----------------|--------------------------|
| Dipartimento  | Segretariato Generale   |      |                 |                          |
| Settore   | Affari Generali, Giuridici ed Economici   |      |                 |                          |
| Unità Operativa   |   |      |                 |                          |
| Dipendente Cognome e Nome   | Puleo Maurizio  |      |                 |                          |
| Categoria   | C   |      |                 |                          |
| Ruolo   |   |      |                 |                          |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 25%                                |   |      |                 |                          |
| Obiettivi operativi   | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target                   |
| 1.1.2.1.3- Coordinamento dipartimentale delle competenze afferenti al ciclo di gestione della Performance | Rif. Piano della Performance 2017-2019  |      |                 |                          |
|   |   |      |                 |                          |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 0%                                     |   |      |                 |                          |
| Obiettivi   | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target                   |
|   |   |      |                 |                          |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 70%  |   |      |                 |                          |
| Elementi di dettaglio   | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target                   |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento                        | 33%  |                 |                          |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   | 33%  |                 |                          |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti) | 34%  |                 |                          |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente - Peso 5%  |   |      |                 |                          |
|   |   |      |                 | IL DIRIGENTE DEL SETTORE |

Data: ...28/02/2017...

C. Barbaro

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Maurizio Puleo

Il Dirigente valutatore

C. Barbaro

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.



# Regione Calabria

## Dipartimento Segretariato Generale

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente   |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Anno 2017  |   |      |                 |        |
| Dipartimento   | Segretariato Generale   |      |                 |        |
| Settore  | Affari Generali, Giuridici ed Economici   |      |                 |        |
| Servizio   |   |      |                 |        |
| Unità Operativa  |   |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | Cocciolo Roberta  |      |                 |        |
| Categoria  | D   |      |                 |        |
| Ruolo  | Istruttore direttivo amministrativo-dip. Az. Calabria Lavoro  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 20%   |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| 1.1.2.1.3- Coordinamento dipartimentale delle competenze afferenti al ciclo di gestione della Performance          | Rif. Piano della Performance 2017-2019  | 100  |                 |        |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 10%   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Monitoraggio trimestrale dello stato di attuazione degli obiettivi operativi afferenti ai Settori del Dipartimento | Predisposizione di un documento sintetico sui dati di monitoraggio relativo ad ogni trimestre   | 100  | 0               | 4      |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 60%           |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Flessibilità   | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento                        | 33%  |                 |        |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   | 33%  |                 |        |
| Adattabilità al contesto lavorativo  | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti) | 34%  |                 |        |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente - Peso 10%  |   |      |                 |        |

Data: 28/02/2017

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

C. Barbaro

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Roberto Cocciolo

Il Dirigente valutatore

Carlo Iulo

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.