

REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE
DIPARTIMENTO "SEGRETARIATO GENERALE"

DECRETO DEL SEGRETARIO GENERALE

DECRETO DEL DIRIGENTE GENERALE
(Assunto il 24/06/2016 Prot. N.08)

DIPARTIMENTO X
SETTORE
SERVIZIO

"Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria"

N. 7439 del 27 GIU. 2016

OGGETTO: Assegnazione obiettivi anno 2016 ai Dirigenti del Dipartimento Segretariato Generale.
Rettifica decreto n. 6456 del 7 giugno 2016.

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTI:

- La legge regionale 13 marzo 1996, n. 7, recante "Norme sull'ordinamento della struttura organizzativa della Giunta Regionale e sulla Dirigenza regionale";
- La legge regionale n. 3 del 3 febbraio 2011, che ha dato attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009;
- Il regolamento regionale n. 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;
- Le deliberazioni della Giunta Regionale n. 19 del 5 febbraio 2015 con la quale è stata approvata la nuova macro-struttura della Giunta Regionale e n. 184 del 12 giugno 2015 con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura della Giunta Regionale e l'organigramma provvisorio;
- La deliberazione n. 111 del 17 aprile 2015 con la quale è stato istituito il Dipartimento n. 1: "Segretariato Generale";
- 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;

VISTO il Decreto n. 1712 del 29 febbraio 2016 con il quale, nelle more dell'approvazione del Piano della Performance, sono stati assegnati gli obiettivi individuali per l'anno 2016 ai Dirigenti del Dipartimento "Segretariato Generale", facendo espressa riserva di integrazione degli stessi, per la parte riguardante la performance organizzativa, successivamente all'approvazione del Piano della Performance;

VISTA la D.G.R. n. 152 del 29 aprile 2016 con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2016-2018 della Giunta Regionale, che espressamente demanda ai Dirigenti Generali l'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti di Settore e di Servizio, ai sensi dell'art. 11, comma 6, e dell'art. 19, comma 1, del R.R. 6.2.2014, n. 1;

VISTO il Decreto n. 6456 del 7 giugno 2016 con il quale sono stati assegnati ed integrati gli obiettivi di cui al decreto n. 1712 del 29 febbraio 2016, ai dirigenti del Dipartimento "Segretariato Generale": avv.ti Eugenia Montilla, Francesca Palumbo, Mariano Calogero, Iolanda Mauro ed Antonio Russo, approvando le relative schede individuali, comprensive degli obiettivi di performance di cui alla D.G.R. n. 152/2016;

CONSIDERATO che, per mero errore materiale, la scheda di assegnazione degli obiettivi dell'avv. Francesca Palumbo allegata al decreto n. 6456 del 7 giugno 2016 comprende solo l'obiettivo operativo 1.1.1.1.1 e non anche l'obiettivo operativo 1.1.2.1.2;

RITENUTO, pertanto, necessario di dover procedere alla rettifica del decreto n. 6456 del 7 giugno 2016, limitatamente alla scheda di assegnazione degli obiettivi dell'avv. Francesca Palumbo, anche ai fini della successiva assegnazione degli obiettivi di performance al personale del Settore;

DECRETA

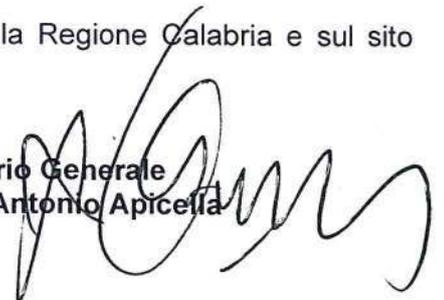
Per i motivi espressi in narrativa, che si intendono integralmente richiamati e confermati:

DI RETTIFICARE il decreto n. 6456 del 7 giugno 2016, limitatamente alla scheda di assegnazione degli obiettivi dell'avv. Francesca Palumbo risultanti dal Piano della Performance, come da scheda allegata al presente atto;

DI NOTIFICARE il presente decreto all'interessata ed al Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane e Controlli" e all'O.I.V.;

DI PUBBLICARE il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria e sul sito istituzionale della Regione Calabria.

Il Segretario Generale
Avv. Ennio Antonio Apicella





Regione Calabria

Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2016				
Dipartimento		Segretariato Generale		
Settore		Segreteria della Giunta		
Servizio				
Cognome e Nome Dirigente		Palumbo Francesca		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 50%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1	Riduzione tempi di pubblicazione resoconti sul sito istituzionale anno 2016	34	Come da piano performance	
1.1.1.1.1	Riduzione tempi di pubblicazione regolamenti regionali sul sito istituzionale anno 2016	33	Come da piano performance	
1.1.2.1.2	Grado di riduzione tempi di repertoriazione decreti liquidazione POR	33	Come da piano performance	
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni ² – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento		Vedi decreto 1712/2016	
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento		Vedi decreto 1712/2016	
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente generale

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2015/2017; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente di Servizio, in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la performance del Servizio.

² Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento 1/2014 il peso viene inglobato nel fattore 3.

³ 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 si 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 si decida di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.



Regione Calabria
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – Dirigenti	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e di servizio in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale Monitoraggio regionale e nazionale Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali