



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO SEGRETARIATO (SEGR)  
STRUTTURA AUSILIARIA SEGRETARIATO GENERALE**

---

*Assunto il 23/02/2018*

*Numero Registro Dipartimento: 5*

DECRETO DIRIGENZIALE

**“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”**

**N°. 1024 del 26/02/2018**

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2018 AI DIRIGENTI DI SETTORE IN SERVIZIO PRESSO IL SEGRETARIATO GENERALE..**

**Dichiarazione di conformità della copia informatica**

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

## **IL SEGRETARIO GENERALE**

**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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

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

**VISTO** il regolamento regionale 23 dicembre 2015, n. 16 e s.m.i. di organizzazione delle strutture della Giunta regionale;

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

**CONSIDERATO** che:

- con deliberazione della Giunta Regionale n. 27 del 31 gennaio 2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020;
- ai sensi degli articoli 11 e 20 del richiamato regolamento regionale n. 1/2014, i Dirigenti generali assegnano gli obiettivi ai Dirigenti di settore entro il mese di febbraio dell’anno di riferimento;

**RITENUTO**, pertanto, necessario – ai sensi della normativa citata – assegnare per l’anno 2018, ai Dirigenti di settore in servizio presso il Segretariato Generale, gli obiettivi, nonché i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare, per come riportato nelle rispettive schede allegate, parte integrante e sostanziale del presente decreto;

### **DECRETA**

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

**DI ASSEGNARE**, per l’anno 2018, ai Dirigenti di settore in servizio presso il Segretariato Generale, Dott. Carmelo Barbaro, Avv. Mariano Calogero, Avv. Eugenia Montilla, Avv. Francesca Palumbo, Avv. Anna Prenestini, gli obiettivi nonché i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare, , per come riportato nelle rispettive schede allegate, parte integrante e sostanziale del presente decreto;

**DI NOTIFICARE** il presente decreto agli interessati e al Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”;

**DI PUBBLICARE** il presente decreto sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria, nonché 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.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

**PAONESSA MARIA COSTANTINA**  
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

**APICELLA ENNIO ANTONIO**  
(con firma digitale)





Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	2 – Segreteria di Giunta e Rapporti con il Consiglio regionale			
Cognome e Nome Dirigente	Palumbo Francesca			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	25%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Migliorare l'efficienza amministrativa attraverso l'attività di coordinamento interdipartimentale	Tasso di perfezionamento tecnico delle delibere a mezzo dell'istituto della pre-giunta [Numero di delibere iscritte all'ordine del giorno e approvate dalla Giunta ( <b>diviso</b> ) numero di delibere esaminate positivamente dalla pre-giunta ed iscritte all'ordine del giorno della Giunta]	20%		Come da piano performance – Allegato 3
<b>Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni<sup>2</sup> – Peso 5%</b>				
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di cooperazione e	Adozione di misure volte al	25%		

<sup>1</sup> 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.

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

<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 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

capacità di Comunicazione interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none"><li>• miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni</li><li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li><li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li></ul>			
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	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

**Data**

**Il Dirigente assegnatario (per presa visione)**

**Il Segretario Generale**



Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	3 - Coordinamento Amministrativo Dipartimenti			
Cognome e Nome Dirigente	Montilla Eugenia			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	25%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed ai dirigenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Migliorare in funzione di coordinamento le attività di semplificazione svolte dal SURAP	Tasso di partecipazione in funzione di coordinamento alle attività del SURAP [Numero di attività di coordinamento realizzate (diviso) Numero di attività di coordinamento richieste dal SURAP]	20%	ND	80%
<b>Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni<sup>2</sup> – Peso 5%</b>				
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	25%		

<sup>1</sup> 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.

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

<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 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

	<p>raggiungimento di obiettivi comuni</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li><li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li></ul>			
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

Data

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Segretario Generale



Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	4 - Controllo e repertoriazione decreti dirigenziali			
Cognome e Nome Dirigente	Prenestini Anna			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	25%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione del processo di digitalizzazione e dematerializzazione	Tasso di ottimizzazione del sistema di digitalizzazione dei decreti [N. di modifiche del flusso inviate al Settore Agenda Digitale entro 30 gg dalla ricezione della corrispondente segnalazione (diviso) N. criticità segnalate dalle articolazioni amministrative della Regione]	20%		Come da piano performance – Allegato 3
<b>Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni<sup>2</sup> – Peso 5%</b>				
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione	Adozione di misure volte al <ul style="list-style-type: none"><li>miglioramento continuo della capacità di</li></ul>	25%		

<sup>1</sup> 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.

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

<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 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

interna ed esterna	rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni <ul style="list-style-type: none"><li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li><li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li></ul>			
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	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

Data 23-02-18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

*Geno Reubini*

Il Segretario Generale

*[Handwritten signature]*



Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	1 - Affari Generali, Giuridici ed Economici			
Cognome e Nome Dirigente	Barbaro Carmelo			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	20%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Promozione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato	Attivazione del sistema integrato per la gestione degli accessi	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di certificazione dei debiti e la collaborazione con le strutture preposte al bilancio e alla difesa giudiziale dell'Ente	Tempi medi di risposta rispetto ai termini assegnati dalle richieste dell'Avvocatura regionale [Somma dei giorni decorrenti dalla data di ciascuna richiesta alla data del corrispondente riscontro ( <b>meno</b> ) Somma dei giorni assegnati dall'Avvocatura e utili per l'esercizio della difesa giudiziale]	10%		≤0
	Tempi medi di risposta rispetto ai termini assegnati dalle richieste del Dipartimento bilancio [Somma dei giorni decorrenti dalla data di ciascuna richiesta alla data del corrispondente riscontro ( <b>meno</b> ) Somma dei giorni assegnati dal dipartimento bilancio per il riscontro agli atti relativi a: certificazione dei crediti, riaccertamento ordinario dei residui, informazioni necessarie per la redazione del Rendiconto e del Conto	10%		≤0

<sup>1</sup> 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.



**Regione Calabria**  
**Dipartimento Segretariato Generale**

Consolidato]				
<b>Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni<sup>2</sup> – Peso 5%</b>				
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al <ul style="list-style-type: none"> <li>• miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni</li> <li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li> <li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li> </ul>	25%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

**Data**

**Il Dirigente assegnatario (per presa visione)**

**Il Segretario Generale**

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

<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 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

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	6 – Controllo Strategico			
Cognome e Nome Dirigente	Montilla Eugenia			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	25%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti alle segnalazioni pervenute da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione	Tasso di adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti (Numero di attività di adeguamento/Numero di segnalazioni pervenute)	20%		80%
<b>Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni<sup>2</sup> – Peso 5%</b>				
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione	Adozione di misure volte al • miglioramento continuo della capacità di	25%		

<sup>1</sup> 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.

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

<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 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

interna ed esterna	<p>rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li><li>• l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li></ul>			
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

**Data**

**Il Dirigente assegnatario (per presa visione)**

**Il Segretario Generale**



Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento		Segretariato Generale		
Settore		5 – Ufficio Legislativo		
Cognome e Nome Dirigente		Calogero Mariano		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2	20%		Come da piano performance 2018/2020 – Allegato 2
Pubblicazione degli incarichi ai dipendenti appartenenti al comparto e relativo compenso	Trasmissione al RPCT di tutti gli atti concernenti gli incarichi ai dipendenti ed il compenso	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
Pubblicazione dei provvedimenti finali degli affidamenti diretti di beni e servizi, di cui all'art. 36 del D. Lgs 50/2016, per come modificato dal D. Lgs 56/2017	Trasmissione al RPCT di tutti i provvedimenti degli affidamenti diretti di beni e servizi	5%		Come da Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali- Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supportare l'attività dei Dipartimenti mediante l'attivazione di rassegne di giurisprudenza concernenti l'attività amministrativa e normativa della Regione	Realizzazione rassegna trimestrale di giurisprudenza	20%		100%
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni <sup>2</sup> – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 35%				

<sup>1</sup> 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.

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

<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.

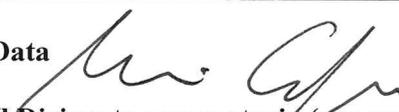
Qualora si decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie

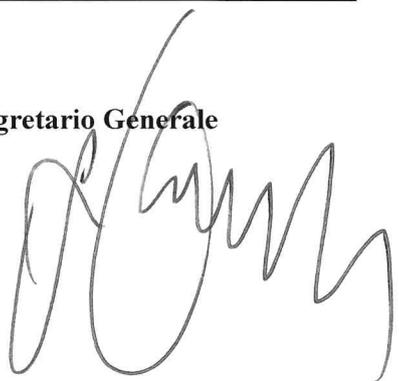


Regione Calabria  
Dipartimento Segretariato Generale

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al <ul style="list-style-type: none"><li>miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni</li><li>miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati</li><li>l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze</li></ul>	25%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
<b>Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%</b>				

Data

  
Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

  
Il Segretario Generale

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.