



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO AGRICOLTURA E RISORSE AGROALIMENTARI (ARA)**

---

*Assunto il 27/02/2018*

*Numero Registro Dipartimento: 162*

DECRETO DIRIGENZIALE

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

**N°. 1518 del 08/03/2018**

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2018 AI DIRIGENTI DEI SETTORI N. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, UOT E ALL'AUTORITA' DI GESTIONE DEL PSR CALABRIA 2014-2020 DEL DIPARTIMENTO AGRICOLTURA E RISORSE AGROALIMENTARI.**

**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 DIRIGENTE GENERALE REGGENTE

**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 D.G.R. n. 19 del 05/02/2015 di approvazione della nuova macro struttura della Giunta Regionale;

**Vista** la D.G.R. n. 184 del 12/06/2015 di approvazione dell’organigramma provvisorio della nuova macrostruttura della Giunta Regionale;

**Vista** la D.G.R. n. 24 del 11/02/2015 con la quale è stato conferito l’incarico, all’Ing. Carmelo Salvino, di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento “*Agricoltura e risorse agroalimentari*”;

### **Premesso che:**

- L’art. 23 della Legge Regionale n. 7/2006 “*Provvedimento Generale recante norme di tipo ordinamentale e finanziario (collegato alla manovra di assestamento di bilancio per l’anno 2006 ai sensi dell’art. 3, comma 4, della Legge regionale 4 febbraio 2002, n. 8)*” ha introdotto un nuovo sistema di valutazione della dirigenza;
- La Legge regionale n. 8 del 4 febbraio 2002 recante “*Ordinamento del bilancio della contabilità della Regione Calabria*” ha dettato specifica disciplina in ordine al funzionamento del sistema integrato dei controlli;
- Il Regolamento regionale 28 dicembre 2006, n. 4 “*Organizzazione dei sistemi di controllo interno*” ha individuato termini, procedure e modalità della valutazione della dirigenza;
- Il D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 di attuazione della Legge n. 15 del 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha disposto, all’art. 9, che la valutazione delle performance individuali dei dirigenti deve riguardare:
  - gli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità (performance organizzativa);
  - il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e le competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

- la Legge regionale n. 3 del 3 febbraio 2012 recante “*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della P.A. regionale ed attuazione nell’ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*” che disciplina la governance del ciclo di gestione della performance nella Regione Calabria, con rinvio a regolamenti attuativi.

**Considerato che:**

- con D.G.R. n. 27 del 31/01/2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018/2020 della Regione Calabria - Giunta Regionale;
- 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

**Tenuto conto che:**

- è necessario procedere all’assegnazione degli obiettivi per l’anno 2018 ai Dirigenti dei Settori n. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, UOT e all’Autorità di Gestione del PSR Calabria 14/20 del Dipartimento 8 – Agricoltura e Risorse Agroalimentari - in conformità a quanto stabilito dalla normativa regionale e nazionale in materia di valutazione della performance dirigenziale, ivi compreso il Piano della Performance 2018/2020, fermo restando la verifica, prevista nel medesimo Piano, da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione, di cui all’art. 11 della L.R. n. 3/2012;
- è necessario strutturare le schede obiettivo per ogni Dirigente di settore in forza al - Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari, mediante l’utilizzo delle specifiche schede “*Assegnazione obiettivi individuali*” previste dall’All. 2 del Regolamento n. 1/2014;

**Precisato che:**

- nell’ottica della partecipazione al procedimento, gli obiettivi sono stati concertati con i Dirigenti interessati in coerenza a quelli individuati nelle schede di cui al Piano della Performance 2018-2020;
- gli obiettivi anno 2018 risultano in linea con l’attività amministrativa-istituzionale avviata sin dall’inizio dell’anno 2018 e concertati con i medesimi dirigenti.

**Visti :**

- la D.G.R. n. 24 del 11/02/2015 con la quale l’ing. Carmelo Salvino è stato nominato Dirigente Generale Reggente del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari”;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 9420 del 22/08/2017, di assegnazione della Dott.ssa Alessandra Celi quale Dirigente Reggente del Settore 1;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 8792 del 27/07/2016, di assegnazione dell’Ing. Pietro Cerchiara quale Dirigente del Settore 2;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 7952 del 06/07/2016, di assegnazione dell’Avv. Domenico Ferrara quale Dirigente del Settore 3;
- il il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 6377 del 16/06/2017, di assegnazione dell’Avv. Domenico Ferrara quale Dirigente ad Interim del Settore 4;

- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 7954 del 06/07/2016, di assegnazione del Dott. Cosimo Carmelo Caridi quale Dirigente del Settore 5;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 7955 del 06/07/2016, di assegnazione della Dott.ssa Alessandra Celi quale Dirigente del Settore 6;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 12847 del 21/11/2017, di assegnazione del Dott. Domenico Modaffari quale Dirigente Reggente del Settore 7;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 7956 del 06/07/2016, di assegnazione del Dott. Giacomo Giovinazzo quale Dirigente del Settore 8;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 7957 del 06/07/2016, di assegnazione dell' Ing. Pasquale Celebre quale Dirigente del Settore 9;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 12848 del 21/11/2017, di assegnazione del Dott. Giuseppe Oliva quale Dirigente Reggente del Settore 10;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 8793 del 27/07/2016, di assegnazione del Dott. Giuseppe Oliva quale Dirigente del Settore 11;
- il D.D.G. del “Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari” n. 8795 del 27/07/2016, di assegnazione del Dott. Domenico Modaffari quale Dirigente del Settore 12;
- il D.D.G. del Dipartimento Agricoltura e risorse agroalimentari n. 10646 del 07/10/2015, di assegnazione del Dott. Domenico Macri quale Dirigente dell’UOT “Funzioni Territoriali”;
- la D.G.R. n. 270 del 29/07/2013, di designazione dell’Avv. Alessandro Zanfino quale Autorità di Gestione del PSR Calabria;

**Viste** le 14 schede di assegnazione degli obiettivi, allegate al presente provvedimento;

**Considerato** che i Dirigenti di Settore e l’Autorità di Gestione del PSR Calabria 14/20 hanno condiviso gli obiettivi assegnati per l’anno 2018 riportati nelle allegate schede;

## **DECRETA**

Per i motivi di cui in premessa che sono da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intendono qui integralmente trascritti:

1. **Di approvare** gli obiettivi per l’anno 2018, che con il presente provvedimento si assegnano ai Dirigenti dei Settori n.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, UOT e all’Autorità di Gestione del PSR Calabria 14/20 in forza al Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari, per come riportati nelle schede obiettivo allegate al presente atto per formarne parte integrale e sostanziale;
2. **Di stabilire** che gli obiettivi assegnati dovranno essere conseguiti con le risorse umane e strumentali assegnate ai singoli Settori;
3. **Di disporre** la trasmissione del presente provvedimento all’Ing. Pietro Cerchiara, all’ Avv. Domenico Ferrara, al Dott. Cosimo Carmelo Caridi, alla Dott.ssa Alessandra Celi, al Dott. Giacomo Giovinazzo, all’Ing. Pasquale Celebre, al Dott. Giuseppe Oliva, al Dott. Domenico Modaffari, al Dott. Domenico Macri, all’Avv. Alessandro Zanfino nonché al Dipartimento “Organizzazione, Risorse Umane -Controlli”;

4. **Di provvedere** alla pubblicazione per estratto del provvedimento sul BURC a cura del Dipartimento proponente ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011, n. 11, a richiesta del Dirigente Generale del Dipartimento proponente.

Sottoscritta dal Dirigente Generale

**SALVINO CARMELO**

(con firma digitale)



## Regione Calabria

### Dipartimento 8

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Agricoltura e Risorse Agroalimentari			
Settore	Autorità di Gestione			
Servizio				
Cognome e Nome Dirigente	Dott. Alessandro Zanfino			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
<b>2.1.4.8. AdG</b> Assicurare la pubblicazione dei bandi del PSR nel rispetto della normativa vigente	n° richieste pervenute / n° pareri espressi	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>2</sup> - Peso 20%</b>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Assicurare il rilascio delle autorizzazioni/istruttorie/pareri di competenza, nei tempi dovuti, con particolare riferimento alle richieste dei pareri di coerenza programmatica e finanziaria da parte dei Settori per la pubblicazione di bandi, graduatorie, etc. sulle Misure del PSR	n° richieste pervenute / n° pareri espressi	10	0	100
Assicurare la redazione e trasmissione annuale delle relazioni sullo stato di attuazione del programma alla Commissione, così come previsto dall'art. 82 del Reg. CE 1698/2005	n° relazioni trasmesse/n° relazioni richieste	10	0	100
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<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
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	0

**Catanzaro.....**

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

.....

**Il Dirigente generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>		<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>		
<b>Settore</b>		<b>1</b>		
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>		<b>Dr.ssa Alessandra Celi</b>		
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>1.1.8.1</b> – Migliorare la rendicontazione esterna garantendo il rispetto dei tempi nei procedimenti amministrativi	Tempo medio di lavorazione di un parere anno precedente - Tempo medio di lavorazione di un parere anno corrente / Tempo medio di lavorazione di un parere anno precedente	10	0	90
<b>1.2.8.2</b> – Migliorare l'efficienza amministrativa attraverso il controllo sui bilanci dei Consorzi di bonifica, per quanto di competenza	Tempo previsto dalla norma - Tempo effettivo di approvazione dei bilanci / Tempo previsto dalla norma	10	0	90
<b>1.3.8.4</b> Riduzione dell'entità dei debiti fuori bilancio	Predisposizione report	10	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Migliorare la rendicontazione esterna garantendo il rispetto dei tempi nei procedimenti amministrativi e il rispetto dei tempi medi nelle procedure di pagamento	n° richieste di pagamento evase / n° richieste di pagamento pervenute	10	0	90
Salvaguardare gli equilibri di bilancio - Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti per il controllo sui bilanci degli Enti strumentali, per quanto di competenza	n° bilanci esaminati / n° bilanci pervenuti	5	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90



Regione Calabria  
Dipartimento 8

	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			
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente.	10	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	0

Catanzaro .....

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente Generale reggente**

Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>2</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Ing. Pietro Cerchiara</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>2.4.8.10</b> – Valorizzazione delle risorse della aree interne montane e rurali con particolare riferimento ai giovani agricoltori – Provincia di Cosenza	n° domande istruite e liquidate / n° domande ricevute	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostenere la competitività delle aziende agricole e le Aree Interne come motore dello sviluppo locale, attraverso l'istruttoria delle domande relative alle Misure PSR pervenute per competenza	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie delle OP	n° richieste di verifica OP evase / n° richieste di verifica OP pervenute	5	0	90
Sostegno alle produzioni nelle Aree Interne relativo all'OCM vino	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie in ambito zootecnico	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90



Regione Calabria  
Dipartimento 8

	pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	0

Catanzaro .....

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente Generale reggente**

Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>		<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>		
<b>Settore</b>		<b>3</b>		
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>		<b>Dott. Domenico Ferrara</b>		
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
2.4.8.7 Valorizzazione delle risorse delle aree interne montane e rurali - Prov. CZ/KR/VV	n° domande istruite e liquidate / n° domande ricevute	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostenere la competitività delle aziende agricole e le Aree Interne come motore dello sviluppo locale, attraverso l'istruttoria delle domande relative alle Misure PSR pervenute per competenza	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie delle OP	n° richieste di verifica OP evase / n° richieste di verifica OP pervenute	5	0	90
Sostegno alle produzioni nelle Aree Interne relativo all'OCM vino	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie in ambito zootecnico	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	0

**Catanzaro .....**

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente Generale reggente**

Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2017</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>4</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott. Domenico Ferrara</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>2.4.8.11</b> Valorizzazione delle risorse delle aree interne montane e rurali - Prov. RC	n° domande istruite e liquidate / n° domande ricevute	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostenere la competitività delle aziende agricole e le Aree Interne come motore dello sviluppo locale, attraverso l'istruttoria delle domande relative alle Misure PSR pervenute per competenza	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie delle OP	n° richieste di verifica OP evase / n° richieste di verifica OP pervenute	5	0	90
Sostegno alle produzioni nelle Aree Interne relativo all'OCM vino	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
Sostenere la competitività delle aziende agricole attraverso le verifiche istruttorie in ambito zootecnico	n° richieste di verifica evase / n° richieste di verifica pervenute	5	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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,	15	0	90



Regione Calabria  
Dipartimento 8

	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			
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

Catanzaro .....

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale reggente  
Ing. Carmelo Salvino

\_\_\_\_\_



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>5</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott. Cosimo Caridi</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>1.4.8.5</b> Sostenere la competitività delle aziende ittiche, Misure FEP/FEAMP-Accelerazione della spesa per la realizzazione degli interventi	Spesa liquidata (€) /Importo rimodulato dei finanziamenti (€)	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Assicurare i controlli attraverso il Servizio fitosanitario regionale.	n° controlli effettuati/n° aziende RUP	10	0	90
Assicurare il rilascio delle autorizzazioni/istruttorie di competenza (vivaistiche, venatorie, etc.) nei tempi dovuti	n° autorizzazioni-istruttorie rilasciate/n° richieste pervenute	10	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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 do gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	amministrativi di competenza del dipartimento. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei bandi aperti e numero di bandi chiusi.			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

**Data:** .....

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

.....

**Il Dirigente generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino



## Regione Calabria Dipartimento 8

### 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

<sup>i</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2014/2016; 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.

<sup>ii</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a “Performance Organizzativa” che assume il peso del 50%.

<sup>iii</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.



## Regione Calabria Dipartimento 8

---

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 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>6</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott.ssa Alessandra Celi</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
2.4.8.8 – Valorizzazione delle risorse delle aree interne montane e rurali, Misura 19 (GAL)	Numero domande istruite /Numero domande pervenute	15	0	90
3.2.8.13 – Incentivazione all’acquisto di risorse agroalimentari a chilometro zero	Risorse erogate /Totale risorse assegnate	15	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Assicurare il rilascio delle autorizzazioni/istruttorie di competenza (produzioni di qualità, valorizzazione, promozione, etc.) nei tempi dovuti	n° autorizzazioni-istruttorie rilasciate/n° richieste pervenute	10	0	90
Garantire i tempi nelle attività di competenza per la vigilanza sulle produzioni di qualità registrata	n° controlli effettuati/n° controlli previsti	10	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5	0	
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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 do gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell’efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la	10	0	90



Regione Calabria  
Dipartimento 8

	riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei bandi aperti e numero di bandi chiusi			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

Catanzaro .....

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente Generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>7</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dr. Domenico Modaffari</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>3.2.8.15</b> Sostenere l'aggregazione e la cooperazione nel comparto agricolo, Misure 1, 2, 3, 9, 16	Somme liquidate/Somme impegnate	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostegno alle produzioni nelle Aree Interne relativo all'OCM vino	n° richieste di reimpianto evase / n° richieste di reimpianto pervenute	10	0	90
Assicurare il rilascio delle autorizzazioni/istruttorie di competenza (riconoscimento OP, pratiche vitivinicole, etc.) nei tempi dovuti	n° autorizzazioni-istruttorie rilasciate/n° richieste pervenute	10	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5	0	
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	bandi aperti e numero di bandi chiusi.			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

**Catanzaro .....**

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

**Il Dirigente generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino

\_\_\_\_\_



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>8</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott. Giacomo Giovinazzo</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>3.2.8.14</b> Sostenere la competitività delle aziende agricole, Misure 4 e 6	Importo domande istruite e liquidate (€) /Importo target (€)	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Assicurare la ricevibilità e l'ammissibilità delle domande di aiuto presentate relative ai bandi del PSR, le conseguenti verifiche amministrative e in loco e provvedere alle liquidazioni	n° domande istruite/n° domande ricevute	20	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei bandi aperti e numero di bandi chiusi	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90
--	--	----	---	----

**Catanzaro .....**

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

**Il Dirigente generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino

\_\_\_\_\_



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>9</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Ing. Pasquale Celebre</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>2.4.8.9</b> - Migliorare la gestione del suolo e/o prevenire l'erosione del suolo e/o sostenere la biodiversità e/o migliorare i paesaggi tramite l'attuazione delle Misure 10, 11, 13 del PSR Calabria 2014/2020	Importo domande istruite (€) /Importo target (€)	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostenere la competitività delle aziende agricole, tramite l'approvazione delle graduatorie e delle relative proposte di liquidazione ad AGEA del bando apistico (REG CE 1308/2013)	n. domande ammesse in graduatoria/n. proposte liquidazione ad AGEA.	20	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5	0	
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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 do gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei bandi aperti e numero di bandi chiusi			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

**Catanzaro .....**

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente Generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>		<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>		
<b>Settore</b>		<b>10</b>		
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>		<b>Dott. Giuseppe Oliva</b>		
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
6.3.8.16 - Razionalizzazione della risorsa acqua nel settore acquedottistico, in quello fognario-depurativo e nel sistema di distribuzione delle reti irrigue	Volume irriguo anno precedente (mc) - Volume irriguo annuo corrente (mc)/ Volume irriguo anno precedente (mc)	30	0	100
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Assicurare la ricevibilità e l'ammissibilità delle domande di aiuto presentate relative ai bandi del PSR, per le Misure di competenza, e la pubblicazione delle relative graduatorie	n° domande istruite/n° domande ricevute	20	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all'anno precedente. Indicare numero dei bandi aperti e numero di bandi chiusi	10	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità	10	0	0



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>conoscenze tecnico-professionali</b>	allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali			
---	--	--	--	--

**Catanzaro .....**

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

\_\_\_\_\_

**Il Dirigente generale**

Ing. Carmelo Salvino



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>11</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott. Giuseppe Oliva</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
1.5.8.6 – Sviluppo delle aree forestali e miglioramento della redditività delle foreste attraverso l’attuazione della Misura 8 del PSR Calabria 2014/2020 (Forestazione)	Numero domande istruite /Numero domande pervenute	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Sostenere le Aree Interne come motore dello sviluppo locale attraverso la liquidazione delle domande relative alle Misure PSR di competenza.	n° richieste evase / n° richieste pervenute	20	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5	0	
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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 do gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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. Indicare nuove procedure messe in campo rispetto all’anno precedente. Indicare numero dei	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	bandi aperti e numero di bandi chiusi			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

**Catanzaro .....**

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

**Il Dirigente generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino

\_\_\_\_\_



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>	<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>			
<b>Settore</b>	<b>12</b>			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>Dott. Domenico Modaffari</b>			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
3.2.8.12 – Interventi previsti dal D. lgs 102/2004 e smi - Fondo di Solidarietà Nazionale	Pratiche liquidate / Pratiche istruite	30	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Assicurare la chiusura delle pratiche relative al POR 2000/2006 ed al PSR 2007/2013	n° richieste evase / n° richieste pervenute	10	0	90
Assicurare il rilascio delle autorizzazioni/istruttorie di competenza (calamità, L.R. 48/2012) nei tempi dovuti	n° autorizzazioni-istruttorie rilasciate/n° richieste pervenute	10	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5	0	
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	10	0	90



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

	della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento			
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	90

**Catanzaro .....**

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

**Il Dirigente Generale reggente**  
Ing. Carmelo Salvino

\_\_\_\_\_



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Personale Dirigente</b>				
<b>Anno 2018</b>				
<b>Dipartimento</b>		<b>Agricoltura e Risorse Agroalimentari</b>		
<b>Settore</b>		<b>UOT</b>		
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>		<b>Dott. Domenico Macrì</b>		
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>i</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>1.2.8.3</b> – Migliorare la rendicontazione esterna garantendo il rispetto dei tempi nei procedimenti amministrativi	Tempo effettivo di lavorazione di un provvedimento 2017 - Tempo effettivo di lavorazione di un provvedimento 2018 / Tempo effettivo di lavorazione di un provvedimento 2017	15	0	90
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>ii</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>1.2.8.3.1</b> – Migliorare la rendicontazione esterna garantendo il rispetto dei tempi nei procedimenti amministrativi e il rispetto dei tempi medi nelle procedure di pagamento, di competenza	n° richieste di pagamento e di istruttorie evase / n° richieste di pagamento e di istruttorie pervenute	10	0	90
<b>Fattore valutativo : 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni – Peso 5%</b>				
Capacità di differenziare rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate la retribuzione variabile dei dipendenti di diretta responsabilità	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, 31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità	5		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>iii</sup> - Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	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	15	0	90
<b>Complessità organizzativa e innovazione</b>	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	0	90
<b>Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali</b>	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10	0	0



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 8**

**Catanzaro .....**

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

---

**Il Dirigente Generale reggente**

Ing. Carmelo Salvino