



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE, LAVORI PUBBLICI, MOBILITA' (ILPM)
SETTORE 1 - AFFARI GENERALI, GIURIDICI ED ECONOMICI - PRECEDURE
ESPROPRIATIVE E CONTENZIOSO (ILPM)**

Assunto il 09/08/2018

Numero Registro Dipartimento: 1248

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 9149 del 14/08/2018

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI, ANNO 2018, AI DIRIGENTI DI
SETTORE DEL DIPARTIMENTO. INTEGRAZIONE DDG N.2296 DEL 21/03/2018, N.5611 DEL
01.06.2018, N.6348 DEL 15.06.2018.**

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

VISTI:

- la Legge Regionale n.7 del 13 marzo 1996, recante “Norme sull’ordinamento delle strutture organizzative della Giunta Regionale e sulla dirigenza regionale”, ed in particolare: a) l’art.28 che individua compiti e responsabilità del Dirigente con funzioni di Dirigente Generale;
- gli artt.16 e 17 del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, e successive modifiche ed integrazioni;
- la delibera G.R. n.2661 del 21/6/1999 recante “Adeguamento delle norme legislative e regolamentari in vigore per l’attuazione delle disposizioni recate dalla L.R. n.7/96 e dal D.Lgs. n.29/93 e successive integrazioni e modificazioni”;
- il decreto n. 354 del 21/6/1999 del Presidente della Regione, recante “Separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella di gestione”;
- la Deliberazione della Giunta Regionale 05.02.2015 n. 19 con la quale è stato approvato l’ordinamento generale delle macro strutture organizzative della Giunta Regionale;
- la Deliberazione della Giunta Regionale 21.05.2015 n.138 con la quale modificando e integrando la deliberazione n.111 del 17/04/2015 è stato approvato il nuovo organigramma provvisorio del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 26 del 17 febbraio 2017 con oggetto: “Revisione della struttura organizzativa della Giunta Regionale e approvazione atto d’indirizzo per la costituzione degli Uffici di Prossimità (UDP)”, si è stabilito, tra l’altro, di modificare l’allegato A) del regolamento regionale n. 16 del 24 dicembre 2015 recante “Regolamento di organizzazione delle strutture della Giunta Regionale”, approvato DGR n. 541 del 16/12/2015 così come successivamente modificato con Regolamento n. 4/2016 approvato con DGR n. 51/2016;
- il successivo DDG n.4323 del 26 aprile 2017 avente ad oggetto “Adempimenti di cui alla DGR n. 26 del 17 febbraio 2017 di Revisione della struttura organizzativa della Giunta Regionale e costituzione degli Uffici di Prossimità (UDP)” è stata approvata la nuova micro-struttura organizzativa del Dipartimento;
- il Regolamento n.21 del 18/12/2017 con il quale sono state apportate modifiche e integrazioni al regolamento n.16 del 23/12/2015;
- la Deliberazione della Giunta Regionale. n.451 del 29/09/2017, con la quale è stato individuato l’ing. Luigi G. Zinno, per il conferimento dell’incarico di Dirigente Generale reggente del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”;
- il successivo DPGR n.111 del 16/10/2017 con il quale è stato conferito al sottoscritto l’incarico di Dirigente Generale reggente del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”;
- la deliberazione n.70 del 09.03.2018, avente ad oggetto “Prosecuzione del rapporto di lavoro – dirigente ing. Luigi G. Zinno”;
- il Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 di attuazione Legge 04/03/2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- la legge regionale n.3 del 03/02/2012 di attuazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009;
- il Regolamento Regionale n.1/2014 con il quale viene approvato il sistema di misurazione e valutazione della Performance (SmiVaP) della Regione Calabria, il Regolamento n.5/2015 “Modifiche al Regolamento n.1/2014” e il Regolamento n.2/2018 “Modifiche al Regolamento n.1/2014.....”;
- i Decreti di conferimento incarico ai Dirigenti di Settore afferenti al Dipartimento n. 6 “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”.

CONSIDERATO:

- la Giunta regionale, nella seduta del 9 marzo 2018, come risulta dall’estratto del processo verbale, ha disposto: l’integrazione degli elenchi costituiti per la composizione delle commissioni di valutazione di avvisi pubblici/manifestazioni di interesse relativi agli interventi sulla programmazione comunitaria – di cui alle Linee guida approvate con propria deliberazione n. 84/2017 – con l’inserimento dei Dirigenti dei Settori “Affari Generali, Giuridici ed Economici” di

tutti i Dipartimenti regionali, nonché di tutti i titolari di incarichi di posizione organizzativa ed alta professionalità;

- che i Dirigenti Generali responsabili di asse provvedano alla nomina dei componenti delle commissioni tra gli iscritti negli elenchi, dando priorità ai Dirigenti dei Settori “Affari Generali, Giuridici ed Economici”, avuto riguardo all’insussistenza di cause ostative all’incarico e nel rispetto comunque del principio di rotazione;
- che i Dirigenti Generali e di Settore dei Dipartimenti regionali provvedano, per le rispettive competenze, all’integrazione degli obiettivi individuali di tutto il personale dirigenziale e non iscritti nei suddetti elenchi con un obiettivo individuale che dia conto della partecipazione alle medesime commissioni, nonché del rispetto dei termini per la conclusione dei relativi procedimenti di valutazione fissati nelle linee di indirizzo approvate con deliberazione n. 84/2017. L’obiettivo individuale dovrà avere un peso non inferiore al 50 per cento del punteggio attribuito a tale fattore nella scheda obiettivi (ossia il 10% del punteggio totale attribuibile);
- che con DDG n.2296 del 21/03/2018 sono stati assegnati gli obiettivi individuali, anno 2018, ai Dirigenti di Settore del Dipartimento;
che con DDG n.5611 del 01.06.2018 sono stati assegnati gli obiettivi individuali al Dirigente del Settore n.2, Ing. Cundari Bruno;
che con DDG n.6348 del 15.06.2018 sono stati assegnati individuali al Dirigente del Settore n.7, Avv. Nasso Maria Rosa.

RITENUTO:

- di integrare, nella parte relativa al fattore valutativo 1b “Obiettivi individuali”, le schede di assegnazione obiettivi individuali, anno 2018, formalizzate con i DDG n.2296 del 21/03/2018, n.5611 del 01.06.2018 e n.6348 del 15.06.2018.

D E C R E T A

Le premesse sono parti integranti del presente atto;

1. di integrare, nella parte relativa al fattore valutativo 1b “Obiettivi individuali”, le schede di assegnazione obiettivi individuali anno 2018, formalizzate con DDG n.2296 del 21/03/2018, n.5611 del 01.06.2018 e n.6348 del 15.06.2018, per come riportato nelle schede, allegate al presente atto, notificate a ciascuno dirigente e restituite per presa visione;
2. di notificare il presente provvedimento ai Dirigenti di Settore del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori, Pubblici, Mobilità”;
3. di notificare il presente provvedimento al Dipartimento n. 3 “Organizzazione, Risorse Umane”;
4. di disporre la pubblicazione del presente atto nel BURC;
5. di pubblicare sul sito della Regione Calabria il presente provvedimento, ai sensi dell’art. 13 della L.R. 3/2012.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

VACCARO MARIA FILOMENA

(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

CORALLINI FILOMENA

(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

ZINNO LUIGI GIUSEPPE

(con firma digitale)



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE “SISTEMA DELLA PORTUALITÀ”			
Cognome e Nome Dirigente	MERANTE MARCO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
5.1.6.10- Interventi infrastrutturali nel settore portuale	Risorse finanziarie per interventi selezionati: Importo totale interventi selezionati / Dotazione	20	0	50
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario delle risorse del Patto per lo sviluppo della Regione Calabria e del POR Calabria 2014/2020	Avanzamento finanziario degli interventi previsti nel Patto per lo sviluppo della Regione Calabria” di competenza del Dipartimento: Spesa liquidata / Spesa prevista nei cronoprogrammi Conseguimento del target previsto ai fini della riserva di performance del POR 2014/2020: Raggiungimento dei target degli indicatori (fisici e finanziari) di competenza previsti ai fini dell’ottenimento della riserva di efficacia 31.12.2018 / Autorità di Gestione POR 2014/2020 per singolo Dipartimento	10	0	100
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	5		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi³ - Peso 35%

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	15		5
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	10		5
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	10		5

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 02.04.2018

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Marco Merante

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE “SISTEMA GIOIA TAURO”			
Cognome e Nome Dirigente	NASSO MARIA ROSA			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
1.4.6.8 Potenziamento infrastrutture nodali del Sistema Portuale di Gioia Tauro	Impegno risorse disponibili per la realizzazione dell’infrastruttura strategica insistente nel Porto di Gioia Tauro: Risorse impegnate / Risorse disponibili	20	0	100
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	10		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	10		10

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%
--

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
-----------	------------	------	-----------------	--------

Data:

03-08-18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Avv. Maria Rosa Nasso

Il Dirigente Generale

Ing. Luigi Zinno



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE "INTERVENTI A DIFESA DEL SUOLO"			
Cognome e Nome Dirigente	NASSO MARIA ROSA			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
6.1.6.14. Efficienza nell'impiego delle risorse per la realizzazione degli interventi integrati per la difesa delle coste – APQ Difesa del Suolo – Erosione delle Coste – D.CIPE 87/2012	Avanzamento della spesa su num. 15 interventi per la difesa delle coste Spesa ammessa a liquidazione con decreto / Spesa programmata	20	0	50
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	10		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	10		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi³ - Peso 35%				

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
		10		10

Data: 03-08-19

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Avv. Nasso Maria Rosa

Il Dirigente Generale

Ing. Luigi Zinno

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 Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE "TRASPORTO PUBBLICO LOCALE"			
Cognome e Nome Dirigente	PAVONE GIUSEPPE			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
5.1.6.11 Pianificazione e programmazione dei nodi di interscambio modale e successiva consultazione degli stakeholder	Individuazione di punti di interscambio modale, da candidare quali nodi del trasporto pubblico locale di III/IV livello, inclusa la valutazione delle possibili infrastrutture e stima dei costi: N. siti / N. siti previsti (16)	20	8	100
	Definizione di un layout funzionale del punto di interscambio modale. N. siti / N. siti previsti (16)		0	100
	Concertazione con gli enti locali N. siti / N. siti previsti (16)		0	50
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: n. di fatture accettate entro 10gg sulla piattaforma SI-SGAP e collegate con gli impegni di spesa sul sistema contabile regionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ragioneria entro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / n. di fatture pervenute tramite il sistema di interscambio nel 2018	5	0	100
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: n. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Settore che contengono gli elementi prescritti dall'art.53 del D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di riconoscimento del debito adottati dal Settore	5		
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	5		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	15		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10		5

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: ...08.08.2018


Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Giuseppe Pavone


Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE “SUPPORTO GESTIONALE AGLI INTERVENTI DELL'AREA FUNZIONALE TRASPORTI - OSSERVATORIO MOBILITÀ E SICUREZZA STRADALE”		
Cognome e Nome Dirigente		SCOPELLITI VALERIA ADRIANA		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.6.2 - Creazione di un progetto di conoscenza riguardante le strade percorribili	Mappatura strade di competenza provinciale: Km mappati di competenza provinciale / Km totali di competenza provinciali (7571 Km)	20	0	20
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: n. di fatture accettate entro 10gg sulla piattaforma SI-SGAP e collegate con gli impegni di spesa sul sistema contabile regionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ragioneria entro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / n. di fatture pervenute tramite il sistema di interscambio nel 2018	5	0	100
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: n. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Settore che contengono gli elementi prescritti dall’art.53 del D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di riconoscimento del debito adottati dal Settore	5		100
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).	5		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

--	--	--	--	--

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	15		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10		5

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 02.08.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Avv. Valeria Adriana Scopelliti

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE 3 VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLE COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA CENTRALE (SEDE CZ – SPORTELLO VV KR)			
Cognome e Nome Dirigente	BUTTIGLIERI MARIO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.2.6.4 Aggiornamento e allineamento nuovo sistema informativo SISMI.CA	Aggiornamento e allineamento del sistema informatico SISMI.CA:	20	0	80
	Aggiornamenti apportati al sistema Sismi.ca / Proposte di aggiornamento al sistema Sismi.ca approvate			
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	10		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	10		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi³ - Peso 35%

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 02.08.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Mario Buttiglieri

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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 Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	UOT “FUNZIONI TERRITORIALI”			
Cognome e Nome Dirigente	COMITO GIANFRANCO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.2.6.5 Creazione banca dati informatizzata a georeferenziata concessioni idriche e demaniali delle Province di Catanzaro, Crotone e Vibo Valentia.	Creazione banca dati informatizzata e georeferenziata delle concessioni idriche e demaniali delle province di CZ, KR e VV: concessioni idriche e demaniali inserite nella banca dati / concessioni idriche e demaniali rilasciate	20	0	100
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: n. di fatture accettate entro 10gg sulla piattaforma SI-SGAP e collegate con gli impegni di spesa sul sistema contabile regionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ragioneria entro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / n. di fatture pervenute tramite il sistema di interscambio nel 2018	5	0	100
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: n. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Settore che contengono gli elementi prescritti dall'art.53 del D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di riconoscimento del debito adottati dal Settore	5		
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).	5		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
		10		10

Data: 08-08-18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Gianfranco Comito

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE 1: AFFARI GENERALI, GIURIDICI ED ECONOMICI - PROCEDURE ESPROPRIATIVE E CONTENZIOSO		
Cognome e Nome Dirigente		CORALLINI FILOMENA TIZIANA		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
1.1.6.1 Istituzione Cabina di regia per l'attuazione delle Linee Guida per la redazione dei Valori Agricoli Medi	Tasso di partecipazione degli attori coinvolti n. attori partecipanti/ n. attori coinvolti	20	0	50
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	di
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: n. di fatture accettate entro 10gg sulla piattaforma SISGAP e collegate con gli impegni di spesa sul sistema contabile regionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ragioneria entro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / n. di fatture pervenute tramite il sistema di interscambio nel 2018	5	0	100
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: n. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Settore che contengono gli elementi prescritti dall'art.53 del D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di riconoscimento del debito adottati dal Settore	5		100
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).	5		10

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità,	5		100

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

utilizzate	31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità		
------------	--	--	--

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 03.03.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Avv. Filomena Tiziana Corallini

Il Dirigente Generale

Ing. Luigi Zinno

³ Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.
Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE 2: VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLE COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA SETTENTRIONALE (SEDE CS)			
Cognome e Nome Dirigente	CUNDARI BRUNO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
1.2.6.4 Aggiornamento e allineamento nuovo sistema informativo SISMI.CA	Aggiornamento e allineamento del sistema informatico SISMI.CA: Aggiornamenti apportati al sistema Sismi.ca / Proposte di aggiornamento al sistema Sismi.ca approvate	20	0	80
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	10		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	10		10

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%
--

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

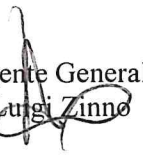
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
-----------	------------	------	-----------------	--------

Data: 07-08-18


Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Bruno Cundari


Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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 Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE N. 6 “POLITICHE DI EDILIZIA ABITATIVA”			
Cognome e Nome Dirigente	GIANNONE MARISA			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
1.3.6.6 Adozione di azioni per il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di elaborazione del conto consolidato dell’ente regione	Tasso di partecipazione ai Tavoli tecnici: Numero soggetti presenti ai Tavoli / Numero soggetti convocati	20	0	70
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: n. di fatture accettate entro 10gg sulla piattaforma SISGAP e collegate con gli impegni di spesa sul sistema contabile regionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ragioneria entro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / n. di fatture pervenute tramite il sistema di interscambio nel 2018	5	0	100
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: n. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Settore che contengono gli elementi prescritti dall’art.53 del D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di riconoscimento del debito adottati dal Settore	5		
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).	5		10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
		10		10

Data: 02.08.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Dott.ssa Marisa Giannone

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

3

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

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

Qualora si decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le dichiarazioni 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 Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE N.5 "LAVORI PUBBLICI"		
Cognome e Nome Dirigente		IIRITANO GIUSEPPE		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	
2.2.6.9 - Contributi finalizzati al potenziamento del patrimonio pubblico esistente adibito ad usi socio-educativi e ad alloggi sociali	Firma convenzioni Numero di Convenzioni firmate / Numero progetti ammessi alle agevolazioni	6	0	40
5.2.6.12 Protocollo ITACA - Valutazione del Livello di Sostenibilità Ambientale di un edificio	Numero attestati di progetto rilasciati Numero convenzioni finanziamento sottoscritte / Numero richieste degli EE.LL. del trimestre precedente	6	0	90
6.1.6.13 Contributi finalizzati alla esecuzione di interventi di adeguamento sismico o, eventualmente, di demolizione e ricostruzione degli edifici scolastici	Convenzioni stipulate Numero di convenzione firmate / Numero progetti selezionati	7		100
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				

Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario delle risorse del Patto per lo sviluppo della Regione Calabria e del POR Calabria 2014/2020	Avanzamento finanziario degli interventi previsti nel Patto per lo sviluppo della Regione Calabria” di competenza del Dipartimento: Spesa liquidata / Spesa prevista nei cronoprogrammi Conseguimento del target previsto ai fini della riserva di performance del POR 2014/2020: Raggiungimento dei target degli indicatori (fisici e finanziari) di competenza previsti ai fini dell’ottenimento della riserva di efficacia 31.12.2018 / Autorità di Gestione POR 2014/2020 per singolo Dipartimento	10	0	100
Supporto all’attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d’interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	5		10

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 02.08.2018

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing. Giuseppe Iritano

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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

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

Qualora si decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le dichiarazioni 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 Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2018				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE 4 VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLE COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA MERIDIONALE (SEDE RC)			
Cognome e Nome Dirigente	LODDO CATERINA			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.2.6.3 - Smaltimento dell'arretrato delle istanze di autorizzazione sismica	Smaltimento dell'arretrato delle istanze di autorizzazione sismica: Procedimenti relativi ad istanze arretrate conclusi / Procedimenti arretrati relativi ad istanze pervenute al 31/12 dell'anno precedente	20	0	100
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020	
Misure Anticorruzione				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione degli avvisi pubblici / manifestazioni d'interesse (numero di procedure di selezione-valutazione alle quali si è partecipato / numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	10		75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione (somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle linee guida di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, comma 5).	10		10

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	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		100

Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 35%
--

¹ Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2018/2020 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

² 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%.

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

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

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



Regione Calabria
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10		5
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	10		5
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 verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	15		8

Fattore valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 08.08.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Arch. Caterina Loddo

Il Dirigente Generale
Ing. Luigi Zinno

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.