

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 Perfomance (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.

DECRETA

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)



	Scheda	a assegnazione obiettivi individua Personale Dirigente Anno 2018	lli		
Dipartimento		Infrastrutture - Lav	ori Pub	blici - Mobilità	
Settore		SETTORE "SISTEMA			, >>
日本共享的1000年,1980年的1000年,1980年					<u> </u>
Cognome e Nome Dirigente MERANT					
	re valutativ	vo: 1a – Performance organizzativa ¹	- Peso 3		
Obiettivi operativi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
5.1.6.10- Interventi infrastrutturali nel settore portuale	Risorse finanziare per interventi selezionati: Importo totale interventi selezionati / Dotazione			0	50
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione		Triennale di prevenzione della e della trasparenza	10	Rif. Piano prevenzione della corruzione e della 2018/2020	
	Fattore va	lutativo: 1b – Obiettivi individuali² -	20%	2010/2020	
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	Patto per competenza Spesa liquid Conseguim di performa Raggiungim finanziari) c della riserv Gestione PC	nto finanziario degli interventi previsti nel lo sviluppo della Regione Calabria" di la del Dipartimento: lata / Spesa prevista nei cronoprogrammi ento del target previsto ai fini della riserva ance del POR 2014/2020: lento dei target degli indicatori (fisici e li competenza previsti ai fini dell'ottenimento va di efficacia 31.12.2018 / Autorità di DR 2014/2020 per singolo Dipartimento	10	0	100
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	degli avvisi p (numero di pi partecipato / stati nominati Tempi medi zione (somma dei g menti previst alla deliberaz	tecipazione alle Commissioni di valutazione pubblici / manifestazioni d'interesse rocedure di selezione-valutazione alle quali si è numero di procedure di selezione alle quali si è i) di conclusione dei procedimenti di valutazioni impiegati per la conclusione dei procedii dal par. 4.2, comma 5, delle linee giuda di cui cione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabilimedesimo par.4.2, cooma 5).	5		75
Fatto		vo: 2 – Capacità di differenziazione	Peso 5%	6	
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione ispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	complessiv	arto quadratico medio delle valutazioni ve dei collaboratori. Ai risultati si applica e scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, abilità 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.



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 problem finding, problem solving. 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 do 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

Tattore va	lutativo: 4 - Performance general	e den Biite 1 es		
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 03:01:218

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)
Ing Marco Morante



	Sched	a assegnazione obiettiv Personale Diriger		uali			
		Anno 2018					
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubbl					oblici - Mobilità		
Settore	SETTO	RE "SIST	TEMA G	IOIA TAURO"			
Cognome e Nome Dirigente NASSO M			MARIA	ROSA			
Fatto	re valutativ	vo: 1a – Performance or	ganizzativ	a¹ - Peso	30%		
Obiettivi operativi		Indicatore		Peso	Valore Iniziale	Tag	
1.4.6.8 Potenziamento infrastrutture nodali del Sistema Portuale di Gioia Tauro					0	100	
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020			10	Rif. Piano Triennale prevenzione della corruzione e della trasparen: 2018/2020		di za
	Fattore va	lutativo: 1b – Obiettivi i	ndividuali	² - 20%			1
Obiettivi		Indicatore		Peso	Valore Iniziale	Target	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	di valuta festazion (numero alle quali dure di se Tempi m ti di valu (somma d ne dei pro ma 5, del ne 84/20	i partecipazione alle Conzione degli avvisi pubble d'interesse di procedure di selezione- i si è partecipato / numer elezione alle quali si è state dedi di conclusione dei protezione dei giorni impiegati per la occedimenti previsti dal paralle linee giuda di cui alla conclusione dei giorni are giuda di cui alla conclusione dei giorni previsti dal paralle linee giuda di cui alla conclusione dei giorni are giuda di cui alla conclusione dei giorni par.4.2, con le medesimo par.4.2, con	valutaziono di proce i nominati) rocedimeno conclusiono 4.2, com deliberazio prini stabilit	10		10	

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%						
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target		
Capacità di differenziazione	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni	5		100		
rispetto al merito e alle	complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica		n			
competenze possedute e	la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità,					
utilizzate	31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità					

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%.

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.



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 problem finding, problem solving. 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 do 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 valu	tativo: 4 - Performance general	e dell'Ente- Pes	o 10%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Darta: 03-08-18			-	

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Alv. Maria Rosa Nasso

Il Dirigente Generale Ing. Luigi Zinno



	Sched	a assegnazione obiettivi individu Personale Dirigente	ali			
		Anno 2018		and the second	ACTION AND DESCRIPTION OF THE PERSON OF THE	
Dipartimento		Infrastrutture - La	vori Pul	bblici - Mobiltà		
Settore		SETTORE " INTERVENTI A	DIFES	A DEL SUOLO)"	
Cognome e Nome Dirigente NASSO M						
Fa	ttore valu	tativo: 1a – Performance organizzat				
Obiettivi operativi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
6.1.6.14. Efficienza nell'impiego delle risorse per la realizzazione degli		per la difesa delle coste	20	0	50	
interventi integrati per la difesa delle coste – APQ Difesa del Suolo – Erosione delle Coste – D.CIPE 87/2012		nmessa a liquidazione con decreto / ogrammata				
Misure di trasparenza ed	Rif. Piano	Triennale di prevenzione della	10	Rif. Piano	:T/E/F:E-F/E-F/E-F/E-F	di
Integrità	corruzione	e della trasparenza		prevenzione della		
Misure Anticorruzione	2018/2020			corruzione e della trasparenza 2018/2020		
Fa	ttore valu	tativo: 1b – Obiettivi individuali ² - P	eso 20%	6		
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	di valuta festazion (numero alle quali dure di se Tempi m ti di valu (somma ne dei pro ma 5, dei ne 84/20	partecipazione alle Commissioni zione degli avvisi pubblici / mani- i d'interesse di procedure di selezione-valutazione i si è partecipato / numero di proce- elezione alle quali si è stati nominati) i dedi di conclusione dei procedimen- tazione dei giorni impiegati per la conclusio- cocedimenti previsti dal par. 4.2, com- le linee giuda di cui alla deliberazio- 17 (meno) somma dei giorni stabiliti el medesimo par.4.2, cooma 5).	10		10	

Fat	tore valutativo: 2 – Capacità di differenziazion	e 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 altresi 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%.

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 problem finding, problem solving. 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 do 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

lutativo: 4 - Performance generale	dell'Ente-Pes	so 10%	
Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
	10		10
			Indicatore Peso 10% Indicatore Peso Valore Iniziale

Data: 03 - 08 - 19

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Nov 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



	S	cheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente			ish tip year.		
		Anno 2018					
Dipartimento	Infrastrutture - La	vori Pubb	olici - Mobilità				
Settore		SETTORE "TRASPORTO PUBBLICO LOCALE"					
Cognome e Nome Dirigente		PAVONI	E GIUSEI	PPE			
Fatto	re valutativ	vo: 1a – Performance organizzativa ¹	- Peso 3	30%			
Obiettivi operativi	_	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target		
5.1.6.11 Pianificazione e	candidare q III/IV livel infrastrutture	one di punti di interscambio modale, da uali nodi del trasporto pubblico locale di lo, inclusa la valutazione delle possibili e e stima dei costi: iti previsti (16)	20	8	100		
programmazione dei nodi di interscambio modale e successiva consultazione degli stakeholder	Definizione di un layout funzionale del punto di interscambio modale. N. siti / N. siti previsti (16) Concertazione con gli enti locali N. siti / N. siti previsti (16)			0	100		
				0	50		
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza			Rif. Piano prevenzione della corruzione e della		di	
Misure Anticorruzione	2018/2020			2018/2020	masparenza		
Fa	ttore valut	ativo: 1b – Obiettivi individuali² - P	eso 20%	ACTION OF THE PERSON OF THE PE		-	
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target		
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	sistema di i n. di fatture SGAP e co contabile re ragioneria e n. di fatture nel 2018 Garantire l in ordine al n. di decret adottati dal dall'art.53 di	agamento delle fatture pervenute tramite il nterscambio: e accettate entro 10gg sulla piattaforma SI- llegate con gli impegni di spesa sul sistema gionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ntro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / pervenute tramite il sistema di interscambio a completezza degli adempimenti prescritti riconoscimento dei debiti fuori bilancio: i di riconoscimento del debito fuori bilancio Settore che contengono gli elementi prescritti lel D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di nto del debito adottati dal Settore	5	0	100		
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	ne degli avvi (numero di p si è partecipa quali si è stati Tempi medi zione (somma dei g dimenti previ di cui alla del ni stabiliti ai si	tecipazione alle Commissioni di valutazio- si pubblici / manifestazioni d'interesse rocedure di selezione-valutazione alle quali ato / numero di procedure di selezione alle i nominati) di conclusione dei procedimenti di valuta- piomi impiegati per la conclusione dei proce- sti dal par. 4.2, comma 5, delle linee giuda liberazione 84/2017 (meno) somma dei gior- sensi del medesimo par.4.2, cooma 5). To: 2 — Capacità di differenziazione	5		75		

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 altresi 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%.



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%						
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 problem finding, problem solving. 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 do 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 val	utativo: 4 - Performance general	e dell'Ente- Pes	o 10%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Ing. Giuseppe Pavone

Il Dirigente Generale Ing. Luigi Zinno

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.



	Sche	da assegnazione obiettivi individu Personale Dirigente	uali			
		Anno 2018				
Dipartimento			avori Pu	ıbblici - Mobilità		
Settore		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità SETTORE "SUPPORTO GESTIONALE AGLI INTERVENT DELL'AREA FUNZIONALE TRASPORTI - OSSERVATORIO MOBILITÀ E SICUREZZA STRADALE"				
Cognome e Nome Dirig		SCOPELLITI V				
Fatte	ore valutat	ivo: 1a – Performance organizzativa	a¹ - Peso	30%		
Obiettivi operativi	- 1.1	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
1.1.6.2 - Creazione di un progetto di conoscenza riguardante le strade percorribili	Km mapp	ra strade di competenza provinciale: pati di competenza provinciale / Km ompetenza provinciali (7571 Km)	20	0	20	
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020		10	Rif. Piano Triennale di prevenzio della corruzione e della trasparenza 2018/2020		
	attore valu	utativo: 1b – Obiettivi individuali ² -			I	
Obiettivi	- 11	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 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		5	0	100	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	riconoscimento del debito adottati dal Settore 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) 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 giuda di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).		5		10	
Fatt	ore valuta	tivo: 2 – Capacità di differenziazion	e Peso 5	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 altresi 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%.



	o: 3 – Competenze e comportamenti professiona			
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 problem finding, problem solving. Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	15		5
	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace			
Valorizzazione risorse umane	gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 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	10		5
	coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità do gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi		ı	-
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	10		5

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

pata: 02.08.13

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Avv. Valeria Adriana Scopelliti

Il Dirigente Generale Ing. Luig 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.



	Sched	a assegnazione obiettivi individua Personale Dirigente	ali				
		Anno 2018					
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità					
Settore		SETTORE 3 VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLI COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA CENTRALI (SEDE CZ – SPORTELLO VV KR)					
Cognome e Nome Dirig	ente	BUTTIGL	IERI N	IARIO			
Fatto	re valutati	vo: 1a – Performance organizzativa ¹					
Obiettivi operativi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target		
1.2.6.4 Aggiornamento e allineamento nuovo sistema informativo SISMI.CA	informati Aggiorna Proposte	amento e allineamento del sistema co SISMI.CA: amenti apportati al sistema Sismi.ca / di aggiornamento al sistema approvate	20	0	80		
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020		10	Rif. Piano Triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza			
	10000 Resident Control		200/	2018/2020			
Obiettivi	Fattore va	alutativo: 1b – Obiettivi individuali ² Indicatore	- 20% Peso	Valore Iniziale	Target		
Supporto all'attuazione della	Tasso di	i partecipazione alle Commissioni	10	Valore Iniziate	75		
programmazione nazionale e comunitaria	di valu manifest (numero alle qua procedur nominati Tempi procedin (somma conclusio 4.2, com deliberaz giorni sta cooma 5)	tazione degli avvisi pubblici / azioni d'interesse di procedure di selezione-valutazione di si è partecipato / numero di e di selezione alle quali si è stati) medi di conclusione dei menti di valutazione dei giorni impiegati per la one dei procedimenti previsti dal par. ma 5, delle linee giuda di cui alla cione 84/2017 (meno) somma dei abiliti ai sensi del medesimo par.4.2,).	10		10		
	ore valuta	tivo: 2 – Capacità di differenziazione	Peso 5	Valore Iniziale	Target		
Obiettivi Capacità di differenziazione rispetto al merito e alle competenze possedute e utilizzate	complessi la seguent	Indicatore carto quadratico medio delle valutazioni ve dei collaboratori. Ai risultati si applica te scala dei valori: 0-30 bassa variabilità, tiabilità media, 61-100 alta variabilità	5	valore iniziale	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.



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 problem finding, problem solving. 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 do 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 va	lutativo: 4 - Performance genera	le dell'Ente- Pe	so 10%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 02 - 08 . 18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Ing Mario Brutiglier

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.



	Scl	neda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
		Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobiltà				
Settore		UOT "FUNZION	II TERR	RITORIALI"		
Cognome e Nome Dirigen		COMITO				
	ittore valu	ativo: 1a – Performance organizzat			m .	
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.	delle conces CZ, KR e V concessioni	panca dati informatizzata e georeferenziata esioni idriche e demaniali delle province di V: idriche e demaniali inserite nella banca dati / idriche e demaniali rilasciate	20	0	100	
Misure di trasparenza ed Integrità		riennale di prevenzione della della trasparenza	10	Rif. Piano prevenzione della	Triennale	di
Misure Anticorruzione	2018/2020		corruzione e della trasparenza 2018/2020			
Fa	ttore valu	ativo: 1b – Obiettivi individuali ² - P	eso 20%			
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	sistema di ii n. di fatture SGAP e col contabile re ragioneria e n. di fatture nel 2018 Garantire l in ordine al n. di decret adottati dal dall'art.53 di	agamento delle fatture pervenute tramite il nterscambio: c accettate entro 10gg sulla piattaforma SI- ellegate con gli impegni di spesa sul sistema gionale entro 3 gg liquidate e trasmesse alla ntro i successivi 10gg +n. di fatture rifiutate / pervenute tramite il sistema di interscambio a completezza degli adempimenti prescritti riconoscimento dei debiti fuori bilancio: i di riconoscimento del debito fuori bilancio Settore che contengono gli elementi prescritti el D.lgs n.174/2016 / n. totale dei decreti di nto del debito adottati dal Settore	5	0	100	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	ne degli avv (numero di si è parteci quali si è sta Tempi med zione (somma dei dimenti pre di cui alla d	rtecipazione alle Commissioni di valutazio- risi pubblici / manifestazioni d'interesse procedure di selezione-valutazione alle quali pato / numero di procedure di selezione alle ti nominati) i di conclusione dei procedimenti di valuta- giorni impiegati per la conclusione dei proce- visti dal par. 4.2, comma 5, delle linee giuda eliberazione 84/2017 (meno) somma dei gior- sensi del medesimo par.4.2, cooma 5).	5		75	

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%						
Obiettivi Indicatore Peso Valore Iniziale						
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 altresi il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo Ib si somma a quello del fattore valutativo Ia "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.



Fattore valutativo: 3	- Competenze e comportamenti professionali	e organ	izzativi³ - Peso 35	5%
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 problem finding, problem solving. 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 do 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 val	utativo: 4 - Performance generale	dell'Ente-Pes	o 10%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
		10		10
		10		1

Data: .0.3...0.8...1.8

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Ing. Gianfranco Comito

II Dirigente Generale Ing. Luig 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



A Constitution of the Cons	Sche	eda assegnazione obiettivi individual Personale Dirigente	i		
		Anno 2018			
Dipartimento		Infrastrutture - La	vori Pu	bblici - Mobiltà	
Settore			LI. GI	URIDICI ED EC	CONOMICI -
PROCEDURE ESPROPRIATIVE					
Cognome e Nome Dirigente CORALLINI FI					
		vo: 1a – Performance organizzativa			
Obiettivi operativi	- Turatur	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
1.1.6.1 Istituzione Cabina di	Tasso di p	artecipazione degli attori coinvolti			
regia per l'attuazione delle Linee			20	0	50
Guida per la redazione dei	n. attori pa	artecipanti/ n. attori coinvolti		, .	
Valori Agricoli Medi					
Misure di trasparenza ed	Dif Diana	Triannala di pravanziona della		Rif. Piano	Triennale di
Integrità	1	Triennale di prevenzione della	10	prevenzione della	
Minor Anti-		e e della trasparenza	10	corruzione e della	trasparenza
Misure Anticorruzione	2018/2020			2018/2020	
Fa	ttore valu	tativo: 1b – Obiettivi individuali ² - P	eso 20%	6	
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	mite il sisi n. di fattu SISGAP e stema con smesse all di fatture i sistema di Garantire prescritti fuori bila n. di dec bilancio a elementi n.174/201 del debito	reti di riconoscimento del debito fuori dottati dal Settore che contengono gli prescritti dall'art.53 del D.lgs 6 / n. totale dei decreti di riconoscimento adottati dal Settore	5	0	100
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	lutazione d'interess (numero d' quali si è zione alle Tempi m valutazion (somma d' procedime linee giu (meno) so	li procedure di selezione-valutazione alle partecipato / numero di procedure di sele- quali si è stati nominati) edi di conclusione dei procedimenti di	5		10

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

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%.



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 problem finding, problem solving. 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 do 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 1	.0%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Targe
Oblettivi	Indicatore	1 630	V alute Illiziate	large

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Ayv. Filomena Tiziana Corallini

Il Dirigente Generale Ing. Luightinno

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 obbiettivi.

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.

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



	Sched	la assegnazione obiettivi individua Personale Dirigente	ali			
		Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lav	ori Pub	blici - Mobilità		
Settore		SETTORE 2: VIGILANZA NORMAT E SUPPORTO TECNICO – AREA SE				ONI
Cognome e Nome Dirig	ente	CUNDA				
Fatto	re valutati	vo: 1a - Performance organizzativa ¹	- Peso 3			
Obiettivi operativi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag	
1.2.6.4 Aggiornamento e	informat	amento e allineamento del sistema ico SISMI.CA:	20	0	80	
allineamento nuovo sistema informativo SISMI.CA	Proposte	amenti apportati al sistema Sismi.ca / di aggiornamento al sistema approvate				
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020		10	Rif. Piano Triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza		di 1
	Fattore v	alutativo: 1b – Obiettivi individuali ²	20%	2018/2020		
Obiettivi	attore v	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	
	di valut	i partecipazione alle Commissioni azione degli avvisi pubblici / mani- ni d'interesse di procedure di selezione-valutazione	10		75	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	alle qual dure di s Tempi n ti di vali (somma ne dei pi ma 5, de ne 84/20	i si è partecipato / numero di proce- elezione alle quali si è stati nominati) nedi di conclusione dei procedimen-	10		10	

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%							
Obiettivi Indicatore Peso Valore Iniziale Target							
Capacità di differenziazione	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni	5		100			
rispetto al merito e alle	complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica						
competenze possedute e	la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità,						
utilizzate	31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità						

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 altresi 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



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 problem finding, problem solving. 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 do 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

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

Data: 08.08.18

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Ing. Bruno Cundari

Il Dirigente Generale Ing. Lurgi 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.



	Sc	heda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
		Anno 2018				
Dipartimento		Infrastrutture - Lav	ori Publ	olici - Mobilità		
Settore		SETTORE N. 6 "POLITICE	IE DI EI	ILIZIA ABITATI	VA"	
Cognome e Nome Dirig	ente	GIANNO				
Fat	tore valutati	vo: 1a – Performance organizzativa	- Peso 3	30%		
Obiettivi operativi	tore variation	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag	
Oblettivi operativi		Androus	20	0	70	
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					
Misure di trasparenza ed		1.11		Rif. Piano	Triennale	di
Integrità		riennale di prevenzione della	1.0	prevenzione della		
Integrita	corruzione e	della trasparenza	10	corruzione e della	trasparenza	
Misure Anticorruzione	2018/2020			2018/2020		
	Fattore valı	ıtativo: 1b – Obiettivi individuali² - I	eso 20%	6		
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target	= 1
Oblettivi	Tempi di	pagamento delle fatture pervenute	5	0	100	
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	tramite il si n. di fatture SISGAP e sistema con trasmesse a di fatture ri sistema di in Garantire prescritti i fuori bilano n. di decre bilancio ad elementi pr n. totale di adottati dal	stema di interscambio: c accettate entro 10gg sulla piattaforma collegate con gli impegni di spesa sul atabile regionale entro 3 gg liquidate e lla ragioneria entro i successivi 10gg +n. fiutate / n. di fatture pervenute tramite il nterscambio nel 2018 la completezza degli adempimenti n ordine al riconoscimento dei debiti cio: cti di riconoscimento del debito fuori lottati dal Settore che contengono gli escritti dall'art.53 del D.lgs n.174/2016 / ei decreti di riconoscimento del debito Settore	5		75	
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	valutazione d'interesse (numero di quali si è selezione al Tempi me valutazione (somma de procedimen linee giuda	procedure di selezione-valutazione alle partecipato / numero di procedure di le quali si è stati nominati) di di conclusione dei procedimenti di e i giorni impiegati per la conclusione dei ti previsti dal par. 4.2, comma 5, delle di cui alla deliberazione 84/2017 (meno) giorni stabiliti ai sensi del medesimo	5		10	
F		ativo: 2 – Capacità di differenziazion	ne Peso	5%		

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.

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%.



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		izzativi 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 problem finding, problem solving. 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 do 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 - 18		10		10
Data: .!!				
Λ Λ			M	
Il Dirigente assegnatario (p	per presa visione)	Il Diri	gente Generale	
Dott.ssa Marisa Giamone		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.



20 F 2 F 2 F 2 F 2 F 2 F 2 F 2 F 2 F 2 F	Sched	a assegnazione obiettivi individu Personale Dirigente	ali		
THE PARTY OF THE P		Anno 2018			
Dipartimento	11.4	Infrastrutture - La	vori Pul	oblici - Mobilità	
Settore		SETTORE N.5 "I	LAVOF	RI PUBBLICI''	
Cognome e Nome Dirige	ente	IIRITANO GIUSEPPE			
Fatto	re valutati	vo: 1a – Performance organizzativa	¹ - Peso		
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		enzioni Convenzioni firmate / Numero progetti le agevolazioni	6	0	40
5.2.6.12 Protocollo ITACA - Valutazione del Livello di Sostenibilità Ambientale di un edificio	Numero coi	estati di progetto rilasciati nvenzioni finanziamento sottoscritte / Numero gli 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	Convenzior Numero di selezionati	ni stipulate convenzione firmate / Numero progetti	7		100
Misure di trasparenza ed Integrità Misure Anticorruzione	STATE AND DESCRIPTION OF THE PARTY OF THE PA	o Triennale di prevenzione della e e della trasparenza	10	Rif. Piano prevenzione della corruzione e della 2018/2020	

Fa	ttore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Pe	so 20%	ó	
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)			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 altresi 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%.



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	13. 70. 070/	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 problem finding, problem solving. 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 do 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	15		8

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

misurazione e valutazione della performance

organizzativa ed individuale

rigente assegnatario (per presa visione) Ing. Gidseppe Viritano

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

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.



	Sched	a assegnazione obiettivi individua Personale Dirigente	li		
		Anno 2018			
Dipartimento		Infrastrutture - Lav	ori Pub	blici - Mobilità	
Settore	SETTORE 4 VIGILANZA NORMATIVA TECNI COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA ME (SEDE RC)				
Cognome e Nome Dirig	ente	LODDO	CATE	RINA	
Fatto	e valutati	vo: 1a – Performance organizzativa ¹	- Peso 3		
Obiettivi operativi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.2.6.3 - Smaltimento		nto dell'arretrato delle istanze di zione sismica:	20	0	100
dell'arretrato delle istanze di autorizzazione sismica	conclusi	enti relativi ad istanze arretrate / Procedimenti arretrati relativi ad ervenute al 31/12 dell'anno te			
Misure di trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza		10	Rif. Piano Triennale di prevenzione della	
Misure Anticorruzione	2018/2020			corruzione e della trasparenza 2018/2020	
	Fattore v	alutativo: 1b – Obiettivi individuali ²	20%		
Obiettivi		Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Supporto all'attuazione della	di valu festazio (numero alle qua dure di	di partecipazione alle Commissioni tazione degli avvisi pubblici / mani- oni d'interesse o di procedure di selezione-valutazione alli si è partecipato / numero di proce- selezione alle quali si è stati nominati)			75
programmazione nazionale e comunitaria	ti di va (somma ne dei p ma 5, d ne 84/2	medi di conclusione dei procedimen- lutazione n dei giorni impiegati per la conclusio- procedimenti previsti dal par. 4.2, com- elle linee giuda di cui alla deliberazio- 017 (meno) somma dei giorni stabiliti del medesimo par.4.2, cooma 5).	10		10

Fa	ttore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione	e Peso 5	5%	
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità di differenziazione	Calcolo scarto quadratico medio delle valutazioni	5		100
rispetto al merito e alle	complessive dei collaboratori. Ai risultati si applica			
competenze possedute e	la seguente scala dei valori: 0-30 bassa variabilità,			
utilizzate	31-60 variabilità media, 61-100 alta variabilità			

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 altresi 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%.

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 concorrano in migura paritaria.

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



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 problem finding, problem solving. 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 do 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

iziale Targe
n

Data: Ol. O8- 13

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

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.