



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

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

---

*Assunto il 26/02/2019*

*Numero Registro Dipartimento: 297*

DECRETO DIRIGENZIALE

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

**N°. 2405 del 28/02/2019**

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AI DIRIGENTI DI SETTORE DEL  
DIPARTIMENTO ANNO 2019.**

**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 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;
- la D.G.R. n.643 del 18/12/2018, con la quale è stato individuato l’ing. Domenico Maria Pallaria, per il conferimento dell’incarico di Dirigente Generale reggente del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”;
- il successivo DPGR n.139 del 19/12/2018 con il quale è stato conferito al sottoscritto l’incarico di Dirigente Generale reggente del Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”.
- 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 e il Regolamento n.5/2015 “Modifiche al Regolamento n.1/2014;
- i Decreti di conferimento incarico ai Dirigenti di Settore afferenti al Dipartimento n.6 “Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità”.

### PRESO ATTO:

- che il Sistema di Gestione della Performance è disciplinato dalla Legge Regionale n.3 del 03/02/2012;
- che l’art.19 del Regolamento Regionale n.1/2014 definisce le fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e alla lettera a) indica come prima fase l’assegnazione degli obiettivi individuali.
- che con Delibera di G.R. n.51 del 04/02/2019 è stato approvato il Piano della Performance anno 2019 – 2021;
- che con Delibera di G.R. n.36 del 31/01/2019, è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, aggiornamento anno 2019– 2021;

## **RITENUTO**

- di assegnazione al personale dirigenziale del Dipartimento gli obiettivi individuali, per l'anno 2019.

## **D E C R E T A**

- Le premesse sono parti integranti del presente atto;
- di assegnare gli obiettivi individuali, anno 2019, ai Dirigenti dei Settori del Dipartimento "Infrastrutture, Lavori, Pubblici, Mobilità, come da schede allegate al presente atto, che vengono a ciascuno dirigente notificate e restituite per presa visione;
- di notificare il presente provvedimento ai Dirigenti dei Settori interessati del Dipartimento "Infrastrutture, Lavori, Pubblici, Mobilità";
- di notificare il presente provvedimento al Dipartimento n. 3 "Organizzazione, Risorse Umane";
- di disporre la pubblicazione del presente atto nel BURC;
- 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 TIZIANA**  
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

**PALLARIA DOMENICO**  
(con firma digitale)

Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
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 <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 1 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Rif. Piano della Performance 2019/2021	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021	

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 <sup>3</sup> - 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</i>	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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

Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	<i>finding, problem solving.</i> Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 25-02-19...



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
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 <sup>1</sup> - Peso 50%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 2 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	40	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> -				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
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 <sup>3</sup> - 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	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

	coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26/02/2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE 3: VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLE COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA CENTRALE (SEDE CZ, VV, KR)			
Cognome e Nome Dirigente	BUTTIGLIERI MARIO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 50%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 3 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	40	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> -				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

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 <sup>3</sup> - 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	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 29.02.2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

**Scheda assegnazione obiettivi individuali  
Personale Dirigente  
Anno 2019**

<b>Dipartimento</b>	<b>Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità</b>
<b>Settore</b>	<b>SETTORE 3: VIGILANZA NORMATIVA TECNICA SULLE COSTRUZIONI E SUPPORTO TECNICO – AREA MERIDIONALE (SEDE RC)</b>
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	<b>LODDO CATERINA</b>

Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 50%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 4 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	40		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> -				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

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 <sup>3</sup> - 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	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. ,

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

	coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26/02/2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE "LAVORI PUBBLICI"		
Cognome e Nome Dirigente		IIRITANO GIUSEPPE		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Obiettivi operativi del Settore 5 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - 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	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	0	100
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 <sup>3</sup> - 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	15		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26.2.2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE 6: "POLITICHE DI EDILIZIA ABITATIVA"			
Cognome e Nome Dirigente	GIANNONE MARISA			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 50%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 6 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	40	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> -				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

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 <sup>3</sup> - 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

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. ,

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

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: .....



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE "INTERVENTI A DIFESA DEL SUOLO" (INTERIM)		
Cognome e Nome Dirigente		COMITO GIANFRANCO		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Obiettivi operativi del Settore 7 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - 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	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	0	100
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 <sup>3</sup> - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronogrammi 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	15		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità 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 valutativo : 4 - Performance generale dell'Ente- Peso 10%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Data: 26/08/2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
<b>Dipartimento</b>	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
<b>Settore</b>	SETTORE N.8 "SUPPORTO GESTIONALE AGLI INTERVENTI DELL'AREA FUNZIONALE TRASPORTI - OSSERVATORIO MOBILITÀ E SICUREZZA STRADALE"			
<b>Cognome e Nome Dirigente</b>	SCOPELLITI VALERIA ADRIANA			
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa<sup>1</sup> - Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi operativi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Tag</b>
Obiettivo operativo del Settore 8 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali<sup>2</sup> - Peso 20%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Rif. Piano della Performance 2019/2021	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021	

<b>Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione Peso 5%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore Iniziale</b>	<b>Target</b>
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

<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi<sup>3</sup> - Peso 35%</b>
--

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento 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: 27.02.2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE N.9 "TRASPORTO PUBBLICO LOCALE"			
Cognome e Nome Dirigente	PAVONE GIUSEPPE			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 9 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Rif. Piano della Performance 2019/2021	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021	

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 <sup>3</sup> - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

	attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 20/2/2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE "INFRASTRUTTURE DI TRASPORTO" (INTERIM)			
Cognome e Nome Dirigente	IRRITANO GIUSEPPE			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Obiettivi operativi del Settore 70 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - 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	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	0	100
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 <sup>3</sup> - 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	15		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26.2.2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità			
Settore	SETTORE "SISTEMA DELLA PORTUALITA'"			
Cognome e Nome Dirigente	MERANTE MARCO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Obiettivi operativi del Settore 12 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	10	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - 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	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	20	0	100
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione <sup>3</sup> 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 <sup>3</sup> - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronogrammi 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	15		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021 è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26.2.2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		SETTORE 13: SISTEMA GIOIA TAURO <sup>1</sup>		
Cognome e Nome Dirigente		NASSO MARIA ROSA		
Fattore valutativo: 1a - Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo del Settore 13 (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b - Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Rif. Piano della Performance 2019/2021	20		Rif. Piano della Performance 2019/2021

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 <sup>3</sup> - 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.	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021, è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 30%.

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

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

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

	Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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 verificati 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: 26/06/2019



Regione Calabria  
Dipartimento Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento		Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità		
Settore		UOT "FUNZIONI TERRITORIALI"		
Cognome e Nome Dirigente		COMITO GIANFRANCO		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Tag
Obiettivo operativo dell'UOT (all. 2 DGR n.51 del 04/02/2019)	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2019/2021	Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)		Rif. Piano della Performance 2019/2021(all.2)	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Rif. Piano della Performance 2019/2021	20	Rif. Piano della Performance 2019/2021	

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 <sup>3</sup> - 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.	10		5

<sup>1</sup> Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance 2019/2021; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance.

<sup>2</sup> Il valutatore ha la facoltà di inserire in questa sezione ulteriori obiettivi rispetto a quanto previsto nel piano della performance, indicandone altresì il peso, il valore iniziale ed il target. Ove tale sezione non sia compilata, il peso del fattore valutativo 1b si somma a quello del fattore valutativo 1a "Performance Organizzativa" che assume il peso del 50%.

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

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

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



Regione Calabria  
Dipartimento **Infrastrutture - Lavori Pubblici - Mobilità**

	Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	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: 26/02/2019