



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE (TSPS)
SETTORE 1 - AFFARI GENERALI, GIURIDICI ED ECONOMICI - PERSONALE
DIPENDENTE SSR - FORMAZIONE ECM**

Assunto il 28/02/2020

Numero Registro Dipartimento: 100

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 2670 del 11/03/2020

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2020 AI DIRIGENTI DI SETTORE
DEL DIPARTIMENTO "TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE" .**

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 13 marzo 1996, n. 7 recante “norme sull’ordinamento della struttura organizzativa della Giunta regionale e sulla dirigenza regionale”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. (“*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”);
- il Decreto n. 354 del 24 giugno 1999 del Presidente della Regione recante: “*Separazione dell’attività di indirizzo e di controllo da quella di gestione*”, modificato con D.P.G.R. n. 206 del 15 dicembre 2000;
- il D.lgs n. 150/2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i.;
- la Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 “*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell’ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*” e s.m.i.;
- Il Regolamento n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i. con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMIVAP) della Regione Calabria, nel testo risultante dalle modifiche introdotte con regolamento regionale n. 5 del 21.05.2015, regolamento regionale n. 2 del 19.01.2018 ed regolamento regionale n.19 dell’1.10.2019

VISTI, altresì,

- la D.G.R. n. 63 del 15 febbraio 2019 avente ad oggetto “Struttura organizzativa della Giunta regionale - Approvazione. Revoca della struttura organizzativa approvata con DGR n. 541/2015 e s.m.i.”;
- la D.G.R. n. 186 del 21 maggio 2019 avente ad oggetto “DGR n. 63 del 15 febbraio 2019: Struttura organizzativa della Giunta regionale – Approvazione. Revoca della struttura organizzativa approvata con DGR n. 541/2015 e s.m.i. - “Pesatura delle posizioni dirigenziali e determinazioni delle relative fasce di rischio”;
- la D.G.R. n. 392 del 09/08/2019 con la quale sono state approvate la pesatura delle posizioni dirigenziali e la relativa fascia di rischio delle strutture amministrative della giunta regionale;
- la D.G.R. n. 512 del 31/10/2019 avente ad oggetto “Nuova Struttura organizzativa della Giunta Regionale approvata con D.G.R. n. 63/2019 e s.m.i – assegnazione dei Dirigenti”;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 624 del 20 dicembre 2019 con la quale sono state approvate le Linee di indirizzo per l’elaborazione del Piano della performance 2020-2022;
- la D.G.R. n. 642 del 18/12/2018 con la quale il dott. Antonio Belcastro è stato individuato Dirigente Generale del Dipartimento “Tutela della Salute e Politiche Sanitarie ed il DPGR n. 140 del 19/12/2018 con il quale tale incarico gli è stato conferito;

PRESO ATTO che, ad esito delle intervenute modifiche alle strutture organizzative della Giunta regionale e dell’avviso di cui agli atti deliberativi sopra richiamati, con DDG n. 14248 del 19/11/2019, sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali dei Settori del Dipartimento “Tutela della Salute e Politiche sanitarie”;

PRESO ATTO, altresì, che con DDG. 1670 del 18/02/2020 è stato conferito al Dott. Vincenzo Ferrari l’incarico di Dirigente ad interim del Settore “Controllo di Gestione – Monitoraggio Flussi Economici – Beni e Servizi – Patrimonio”;

TENUTO CONTO che, ai sensi dell’art. 11, comma 6, del Regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i., deve procedersi al conferimento per l’anno 2020 degli obiettivi individuali ai Dirigenti di Settore del Dipartimento “Tutela della Salute e Politiche Sanitarie”, per come riportati nelle schede allegate, parte integrante e sostanziale del presente decreto, pur non essendo stato ancora approvato il Piano della Performance 2020/2022;

RITENUTO CHE gli obiettivi potranno essere integrati o modificati a seguito dell’approvazione del Piano della Performance 2020/2022;

VISTA la circolare del Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane” n. 48444 del 05/02/2020 concernente la procedura di assegnazione degli obiettivi per l’anno 2020;

DATO ATTO che i predetti dirigenti saranno valutati sulla base della relazione annuale dagli stessi presentata, in conformità a quanto disposto dall’articolo 15, comma 7, del Regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i.;

Sulla scorta dell'istruttoria effettuata e ravvisata la propria competenza

DECRETA

Per le motivazioni di cui in premessa, da intendersi qui integralmente richiamate:

DI ASSEGNARE ai sensi dell'art.11, comma 6, del Regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i., ai Dirigenti in servizio presso il Dipartimento "Tutela della Salute e Politiche Sanitarie", incaricati con i decreti richiamati in narrativa, gli obiettivi per l'anno 2020, come da schede allegate quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

DI RISERVARSI l'integrazione o la modifica dei predetti obiettivi, ove necessario, all'esito dell'approvazione Piano della Performance 2020-2022;

DI DARE ATTO che i predetti dirigenti saranno valutati sulla base della relazione annuale dagli stessi presentata, in conformità a quanto disposto dall'articolo 15, comma 7, del Regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014;

DI DISPORRE la notifica del presente decreto ai predetti dirigenti, al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" e all'O.I.V.;

DI PROVVEDERE alla pubblicazione del presente provvedimento sul BURC a norma della Legge regionale 6 aprile 2011, n.11, nonché sul sito istituzionale della Regione Calabria ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

SCORDO SABINA
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

BELCASTRO ANTONIO
(con firma digitale)



Regione Calabria
Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2020				
Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie				
Settore n. 1				
Dirigente SABINA SCORDO				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Monitoraggio dati personale dipendente SSR	Acquisizione report aziendali di rilevazione dati (Circolare prot. 2742 del 07/01/2020).	10		100
Monitoraggio contenzioso dipartimentale	Creazione data base regionale e sua tempestiva alimentazione: numero di pratiche caricate su DB regionale/ numero di pratiche pervenute al Settore.	10		90
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
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 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%		
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	10%		

(**) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal dirigente generale

(**) Per il fattore 3 “Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Il Dirigente Generale
Dot. Antonio Belcastro



Regione Calabria
Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	2 GESTIONE FSR-BILANCI AZIENDALI E CONTABILITA'			
Cognome e Nome Dirigente	Vincenzo Ferrari			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Adempimento Questionario LEA lettera AT: Percorso Attuativo di Certificabilità dei Bilanci delle Aziende del SSR	Relazione Annuale sulle attività previste	15		100
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine)	5		100
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi⁴ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	17,5%		

¹Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la performance.

²Il 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%.

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

⁴Nell'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 TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

	del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati; l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e di servizio in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	17,5%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale

Il Dirigente Generale
Dot. Antonio Belcastro



Regione Calabria
Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	3 Controllo di gestione – monitoraggio flussi informativi – beni e servizi – Patrimonio (ad interim decreto n. 1670 del 18/02/2020)			
Cognome e Nome Dirigente	Vincenzo Ferrari			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Verifica adempimenti MEF: “adempimento b) beni e servizi”	Relazione annuale	15		100
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine	5		100
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni ³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ⁴ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	17,5%		

1 Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la 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 Nei casi previsti dall’art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento 1/2014 il peso viene inglobato nel fattore 3.

4 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 TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

	del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati; l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e di servizio in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	17,5%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale

Il Dirigente Generale
Dott. Antonio Belcastro



Regione Calabria

Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	6 POLITICHE DEL FARMACO-HTA			
Cognome e Nome Dirigente	Giacomino Brancati			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Realizzazione attività finalizzate al III interpello del Concorso Straordinario per l'assegnazione di sedi farmaceutiche in Regione Calabria	Adozione provvedimenti di ricognizione ed individuazione delle sedi disponibili per il III interpello	15		100
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine)	5		100
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni ³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ⁴ - Peso 35%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	11%		

1 Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la 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 Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento 1/2014 il peso viene inglobato nel fattore 3.

4 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 TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

	pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati; l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore e di servizio in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	14%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale
Il Dirigente Generale
Dot. Antonio Belcastro



Regione Calabria

Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	7 SERVIZI TERRITORIALI E PERSONALE CONVENZIONATO			
Cognome e Nome Dirigente	Giuseppina Fersini			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Implementazione delle reti di “cure palliative” e “terapia del dolore”: Piano di programmazione del piano assunzioni del personale da dedicare alle reti	Proposta DCA	7,5		100
Redazione contratti specifici per ogni tipologia di livelli assistenziali	n. contratti specifici approvati con DCA/n. tipologia contratti di livelli assistenziali (2)	7,5		100
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine)	5		100
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni ³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ⁴ - Peso 35%				

¹Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la performance.

²Il 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%.

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

⁴Nell’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 TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	11%		
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	14%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale


Il Dirigente Generale
Dot. Antonio Belcastro



Regione Calabria
Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Personale Dirigente				
Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	9 SERVIZI PER LE FRAGILITA', DIPENDENZE PATOLOGICHE E SALUTE MENTALE- PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE			
Cognome e Nome Dirigente	Francesca Fratto			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2020/2022	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Revisione del documento di programmazione dell'organizzazione dell'assistenza territoriale – Rete territoriale- redazione documento	Approvazione documento “ Rete territoriale “ con DCA	10		100
Comunicazione risultati dei dati raccolti relativi ai sistemi di sorveglianza: • HBSC (Health Behaviour in School-aged Children); • Okkio alla Salute; Zerodue anni (determinanti di salute nella prima infanzia)	Report Convegno: Sistema di sorveglianza sui determinanti di salute nella prima infanzia: dati nella Regione Calabria	5		100
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine)	5		100
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi⁴ - Peso 35%				

¹Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la performance.

²Il 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%.

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

⁴Nell’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



Regione Calabria

Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	11%		
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	14%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale

Il Dirigente Generale

Dot. Antonio Belcastro

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 TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2020				
Dipartimento	TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE			
Settore	10 MEDICINA VETERINARIA			
Cognome e Nome Dirigente	Giorgio Piraino			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2020/2022	Rif. Piano della Performance 2020/2022	30%	Rif. Piano della Performance 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Monitoraggio trimestrale dei sospetti focolai di brucellosi ovi-caprina in attesa di conferma o cancellazione segnalati nel Sistema Informativo Veterinario SIMAN	Report attraverso segnalazioni pervenute dal Sistema Informativo Veterinario SIMAN	15		
Attuazione Misure di Anticorruzione, Trasparenza ed Integrità	Riscontro nei termini alle richieste in materia di anticorruzione e trasparenza provenienti dalla RPCT o dal Referente dipartimentale P.C.T. (N. riscontri effettuati nei termini/N. richieste ricevute contenenti un termine)	5		
Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazioni ³ – Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ⁴ - Peso 35%				

¹Per il dirigente di Settore gli obiettivi da indicare in questa sezione sono quelli individuati ed approvati con il piano della performance; è possibile operare un semplice rinvio a quanto previsto dal Piano della performance. Per il dirigente in base alle competenze dello stesso servizio, devono essere indicati in questa sezione solo gli obiettivi del Settore che contribuiscono a misurare la performance.

²Il 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%.

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

⁴Nell’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.



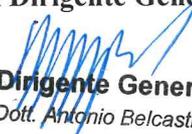
Regione Calabria
Dipartimento TUTELA DELLA SALUTE E POLITICHE SANITARIE

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
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	11%		
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	14%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	10%		
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente Generale


Il Dirigente Generale
Dott. Antonio Belcastro