



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

DIPARTIMENTO LAVORO, FORMAZIONE E POLITICHE SOCIALI (LFPS).

Assunto il 23/12/2019

Numero Registro Dipartimento: 4347

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 16766 del 23/12/2019

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI AI DIRIGENTI DEL DIPARTIMENTO
"LAVORO, FORMAZIONE, POLITICHE SOCIALI" - 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

VISTE

- la DGR n. 63 del 15 febbraio 2019 avente ad oggetto “Struttura organizzativa della Giunta Regionale - Approvazione. Revoca della struttura organizzativa approvata con D.G.R. n. 541/2015 e s.m.i.- Pesatura delle posizioni dirigenziali e determinazione delle relative fasce di rischio.”
- la DGR n. 186 del 21/05/2019 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 determinazione delle relative fasce di rischio”;
- le Deliberazioni n. 241 del 06/06/2019 e n. 331 del 22 luglio 2019, con le quali la Giunta Regionale ha apportato ulteriori modifiche al Regolamento regionale n. 3/2019;

PRESO ATTO che

- in attuazione della riorganizzazione amministrativa di cui ai predetti atti, in data 12 agosto 2019, è stata pubblicata, sul sito istituzionale della Giunta della Regione Calabria, la manifestazione di interesse per il conferimento di incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale con scadenza 06/09/2019;
- il suddetto avviso interno è stato successivamente modificato in data 27/08/2019 e 02/09/2019 ed integrato in data 06/09/2019 con proroga del termine al 12/09/2019;
- con Deliberazione n. 512 del 31/10/2019, la Giunta, in attuazione della nuova struttura organizzativa approvata con DGR n. 63/2019 e s.m.i. ha provveduto alla assegnazione dei Dirigenti nei vari Dipartimenti regionali;
- con Deliberazione n. 513 del 31/10/2019, la Giunta regionale, in attuazione della nuova struttura organizzativa approvata con DGR n. 63/2019 e s.m.i., ha provveduto all’assegnazione d’ufficio dei Dirigenti nei vari Dipartimenti regionali;
- con DDG n. 14003 del 13.11.2019 sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali non apicali dei Settori del Dipartimento “Lavoro, Formazione, Politiche Sociali”, ai Dirigenti di seguito indicati, così come individuati dalle D.G.R. nn. 512 e 513 del 31/10/2019:
Settore n. 1 - “Affari Generali, Giuridici ed Economici, Attuazione Misure FSE Dipartimentali” - Dott. Domenico Modaffari;
Settore n. 2 - “Formazione e Istruzione Professionale, Accreditamento, Servizi Ispettivi” - Avv. Antonietta Trotta;
Settore n. 3 - “Mercato del Lavoro - Osservatorio – Politiche Territoriali” - Arch. Cosimo Cuomo;
Settore n. 5 - “Pari Opportunità, Politiche di Genere, Servizio Civile, Immigrazione, Centro Regionale Antidiscriminazioni” - Dott.ssa Edith Macri;
Settore n. 7 - “Politiche Sociali, Assistenziali, Inclusive e Familiari, Economia Sociale, Volontariato” - Dott.ssa Rosalba Barone;

RICHIAMATI

- la Legge Regionale n. 7 del 13 marzo 1996 avente ad oggetto “Norme sull’ordinamento della struttura organizzativa della Giunta Regionale e sulla Dirigenza regionale”;
- il Decreto n. 354 del 21/06/1999 del Presidente della Regione, recante “Separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella di gestione”;
- il D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 di attuazione della Legge n. 15/2009;
- la Legge Regionale n. 3 del 03/02/2012;
- il Regolamento Regionale n.1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i. con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 468 del 19 ottobre 2017 con la quale è stato istituito il

Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”;

- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 228 del 06 giugno 2019, con la quale è stato individuato Dirigente Generale Reggente del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”, il Dott. Roberto Cosentino;
- il D.P.G.R. n. 76 del 10 giugno 2019 con il quale è stato conferito l’incarico di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” al Dott. Roberto Cosentino;

CONSIDERATO che:

- con Deliberazione di Giunta Regionale n.36 del 30 gennaio 2019 è stato approvato il “Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 – Aggiornamento 2019”;
- con Deliberazione di Giunta Regionale n.51 del 4 febbraio 2019 è stato adottato il “Piano della Performance 2019/2021”;

VISTA la nota Prot. Siar n. 455032 del 18.12.2019 con la quale sono state trasmesse le schede di assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno 2019;

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.

DECRETA

Per le motivazioni sopra esposte, che qui si intendono integralmente riportate

- **DI ASSEGNARE**, per l’anno 2019, ai dirigenti Dott. Domenico Modaffari, Avv. Antonietta Trotta, Arch. Cosimo Cuomo, Dott.ssa Edith Macrì e Dott.ssa Rosalba Barone gli obiettivi nonché i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare, per come riportato nelle schede allegate, parte integrante e sostanziale del presente decreto;
- **DI NOTIFICARE** il presente decreto ai dirigenti suddetti, nonché, per quanto di competenza, al Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane” e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,
- **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente decreto, in formato aperto, sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e contestualmente sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Sottoscritta dal Dirigente Generale

COSENTINO ROBERTO

(con firma digitale)



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	“Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”			
Settore	Settore 2 - Formazione e Istruzione Professionale, Accredитamento, Servizi Ispettivi			
Cognome e Nome Dirigente	Dirigente Avv. Antonietta Trotta			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2		20%	Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2	
Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021		10%	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario delle risorse del POR Calabria 2014/2020	Conseguimento del target delle previsioni di spesa al 31.12.2019 e fissate al 31.01.2019 del POR 2014/2020; <i>Raggiungimento della spesa di cui alle previsioni formulate al 31.01.2019</i>	6,67		100%
Migliorare l'efficienza amministrativa attraverso la riduzione dei tempi procedurali per la nomina delle Commissioni	Riduzione tempi di nomina delle Commissioni di aggiudicazione di gara, esaminatrici di progetti ovvero di candidature per pubbliche selezioni: <i>Tempo intercorrente tra la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione all'avvio/bando/selezione o gara e la nomina della Commissione</i>	3,33		20
Attività istruttoria, verifica e realizzazioni dei procedimenti previsti dal Regolamento Regionale per l'accreditamento delle sedi delle Agenzie formative.	Visite audit, secondo una check-list, preliminare agli accreditamenti degli enti, delle autoscuole, dei centri e delle agenzie per il lavoro. Attività di verifiche ispettive ex ante, in itinere, ex post sulle attività formative svolte dalle strutture accreditate con relativo parere sull'esito della visita e predisposizione degli atti consequenziali.	3,33		100%
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: <i>N. di fatture correttamente contabilizzate tramite il</i>	2,22		100%

¹ 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.

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



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

	<i>modulo “Fatturazione elettronica” del sistema contabile COEC, liquidate ed inviate alla Ragioneria per l'emissione dell'ordinativo informatico di pagamento entro 20 giorni dalla ricezione della fattura) + (n. di fatture rifiutate tramite SISGAP entro 15 giorni dalla ricezione) / n. di fatture pervenute tramite SISGAP.</i>			
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: <i>N. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento che contengono gli elementi prescritti dall'art. 53 del Dlgs 174/2016 diviso N. totale dei decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento</i>	2,22		100%
	Garantire la regolamentazione amministrativa delle procedure esecutive: <i>N. atti di regolarizzazione amministrativa dei pagamenti (al netto di quelli regolarizzati contabilmente su impegni preesistenti)/ n. di pignoramenti</i>	2,22		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
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, problemsolving</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	11%	0	100
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	14%	0	100

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 "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali"

	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			
Valorizzazione risorse umane	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 d'interesse	10%	0	100
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente generale Reggente
Dott. Roberto Cosentino



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento	“Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”			
Settore	Settore 1- Affari Generali Giuridici ed Economici, Attuazione Misure FSE Dipartimentali			
Cognome e Nome Dirigente	Dirigente Dott. Domenico Modaffari			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2		20%	Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2	
Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021		10%	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Aggiornamento schede Olaf esistenti	N. di schede aggiornate su IMS / N. schede da aggiornare	2,50%		ON/OFF
Completamento procedure di ritiri e recuperi	N. di ritiri e recuperi inseriti a sistema (SIURP)/ N. di ritiri e recuperi da inserire	2,50%		ON/OFF
Implementazione piattaforma informatica per la gestione del contenzioso dipartimentale	Caricamento su data base degli atti del contenzioso anno 2019. Inserimento dati relativi anni pregressi.	5%		ON/OFF
Supporto all'attuazione della programmazione nazionale e comunitaria	Tasso di partecipazione alle Commissioni di valutazione di avvisi/manifestazioni di interesse (Numero di procedure di selezione - valutazione alle quali si è partecipato/Numero di procedure di selezione alle quali si è stati nominati)	5%		≥75
	Tempi medi di conclusione dei procedimenti di valutazione [Somma dei giorni impiegati per la conclusione dei procedimenti previsti dal par. 4.2.,	5%		≤10

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

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



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

	comma 5, delle Linee guida di cui alla deliberazione n. 84/2017 (meno) Somma dei giorni stabiliti ai sensi del medesimo par. 4.2., comma 5]			
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
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, problemsolving</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	11%	0	100
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	14%	0	100
Valorizzazione risorse umane	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 d'interesse	10%	0	100
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

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 "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali"

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

IL DIRIGENTE DIRETTORE
Dott. Domenico Padaffari

Il Dirigente generale Reggente
Dott. Roberto Cosentino



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	“Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”			
Settore	Settore “Mercato del Lavoro-Osservatorio-Politiche Territoriali”			
Cognome e Nome Dirigente	Dirigente Arch. Cosimo Cuomo			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2019/2021 - Allegato 2		20%	Rif. Piano della Performance 2019/2021 – Allegato 2	
Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021		10%	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Fattore valutativo: 2 Capacità di differenziazione delle valutazione 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
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, problemsolving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte	11%	0	100

¹ 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.

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 "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali"

		Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
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.	14%	0	100
Valorizzazione risorse umane		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 d'interesse	10%	0	100
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%					

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente generale Reggente
Dott. Roberto Cosentino



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente Anno 2019				
Dipartimento		“Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”		
Settore		Settore 7 - Politiche Sociali, Assistenziali, Inclusive e Familiari, Economia Sociale, Volontariato		
Cognome e Nome Dirigente		Dirigente Dott.ssa Rosalba Barone		
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2		20%	Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2	
Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021		10%	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario delle risorse del POR Calabria 2014/2020	Conseguimento del target delle previsioni di spesa al 31.12.2019 e fissate al 31.01.2019 del POR 2014/2020: <i>Raggiungimento della spesa di cui alle previsioni formulate al 31.01.2019</i>	6,67		100%
Migliorare l'efficienza amministrativa attraverso la riduzione dei tempi procedurali per la nomina delle Commissioni	Riduzione tempi di nomina delle Commissioni di aggiudicazione di gara, esaminatrici di progetti ovvero di candidature per pubbliche selezioni: <i>Tempo intercorrente tra la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione all'avvio/bando/selezione o gara e la nomina della Commissione</i>	6,67		20
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: <i>N. di fatture correttamente contabilizzate tramite il modulo “Fatturazione elettronica” del sistema contabile COEC, liquidate ed inviate alla Ragioneria per l'emissione dell'ordinativo informatico di pagamento entro 20 giorni dalla ricezione della fattura) + (n. di fatture rifiutate tramite SISGAP entro 15 giorni dalla ricezione) / n. di fatture pervenute tramite SISGAP.</i>	2,22		100%
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti	2,22		100%

¹ 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.

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



Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

	in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: <i>N. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento che contengono gli elementi prescritti dall'art. 53 del Dlgs 174/2016 diviso N. totale dei decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento</i>			
	Garantire la regolamentazione amministrativa delle procedure esecutive: <i>N. atti di regolarizzazione amministrativa dei pagamenti (al netto di quelli regolarizzati contabilmente su impegni preesistenti)/ n. di pignoramenti</i>	2,22		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
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, problemsolving</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	11%	0	100
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	14%	0	100

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.

fu



Regione Calabria
Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali"

Valorizzazione risorse umane	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 d'interesse	10%	0	100
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data:

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)



Il Dirigente generale Reggente
Dot. Roberto Cosentino





Regione Calabria
Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente				
Anno 2019				
Dipartimento	“Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”			
Settore	Settore 5 “Pari Opportunità, Politiche di Genere, Servizio Civile, Immigrazione, Centro Regionale Antidiscriminazioni”			
Cognome e Nome Dirigente	Dirigente Dott. Edith Macrì			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2		20%	Rif. Piano della Performance 2019/2021– Allegato 2	
Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021		10%	Rif. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali² - Peso 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Ottimizzazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario delle risorse del POR Calabria 2014/2020	Conseguimento del target delle previsioni di spesa al 31.12.2019 e fissate al 31.01.2019 del POR 2014/2020: <i>Raggiungimento della spesa di cui alle previsioni formulate al 31.01.2019</i>	6,67		100%
Migliorare l'efficienza amministrativa attraverso la riduzione dei tempi procedurali per la nomina delle Commissioni	Riduzione tempi di nomina delle Commissioni di aggiudicazione di gara, esaminatrici di progetti ovvero di candidature per pubbliche selezioni: <i>Tempo intercorrente tra la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione all'avvio/bando/selezione o gara e la nomina della Commissione</i>	6,67		20
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Tempi di pagamento delle fatture pervenute tramite il sistema di interscambio: <i>N. di fatture correttamente contabilizzate tramite il modulo “Fatturazione elettronica” del sistema contabile COEC, liquidate ed inviate alla Ragioneria per l'emissione dell'ordinativo informatico di pagamento entro 20 giorni dalla ricezione della fattura) + (n. di fatture rifiutate tramite SISGAP entro 15 giorni dalla ricezione) / n. di fatture pervenute tramite SISGAP.</i>	2,22		100%
	Garantire la completezza degli adempimenti prescritti	2,22		100%

¹ 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.

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



Regione Calabria

Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”

	in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio: <i>N. di decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento che contengono gli elementi prescritti dall'art. 53 del Dlgs 174/2016 diviso N. totale dei decreti di riconoscimento del debito fuori bilancio adottati dal Dipartimento</i>			
	Garantire la regolamentazione amministrativa delle procedure esecutive: <i>N. atti di regolarizzazione amministrativa dei pagamenti (al netto di quelli regolarizzati contabilmente su impegni preesistenti)/ n. di pignoramenti</i>	2,22		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
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, problemsolving</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	11%	0	100
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	14%	0	100

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 "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali"

Valorizzazione risorse umane	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 d'interesse	10%	0	100
Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente – Peso 10%				

Data: 11.12.2019

Il Dirigente assegnatario (per presa visione)

[Redacted signature]

Il Dirigente generale Reggente
Dott. Roberto Cosentino

[Redacted signature]