



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE
U.O.A. - PROMOZIONE DELLA CALABRIA E DEI SUOI ASSET STRATEGICI -
SPETTACOLI E GRANDI EVENTI**

Assunto il 02/03/2021

Numero Registro Dipartimento: 68

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 2285 del 08/03/2021

OGGETTO: ART. 20 REG.1/2014 - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2021 AI DIPENDENTI ASSEGNATI ALL' U.O.A. "PROMOZIONE DELLA CALABRIA E DEI SUOI ASSET STRATEGICI - SPETTACOLI E GRANDI EVENTI"- RETTIFICA DECRETO 2066_2021.

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 DI SETTORE

PREMESSO che:

- con la Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 e s.m.i. recante ad oggetto “*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*” sono state introdotte misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione;
- la predetta legge, in attuazione dei principi fissati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. prevede l’adozione da parte di ogni amministrazione di un sistema di gestione della performance attraverso l’assegnazione di obiettivi e la verifica e rendicontazione trasparente dei risultati;
- per espressa previsione contenuta nell'articolo 2, comma 1, la predetta legge si applica agli uffici ed alle strutture organizzative della Giunta che svolgono funzioni di amministrazione attiva, mediante attribuzione di autonomi poteri di spesa ovvero di decisioni, con rilevanza esterna, della volontà dell'amministrazione;
- con il Regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 e s.m.i., recante ad oggetto “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria*”, è stato disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della Performance della Regione Calabria, al fine di dare attuazione alle disposizioni della legge regionale n. 3/2012;
- l’articolo 11 “*Il Piano della Performance*” del predetto Regolamento stabilisce che la Regione redige ogni anno un documento programmatico triennale denominato Piano della Performance che individua, nell’ambito del Programma di Governo, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori ed i valori target per la valutazione e la misurazione della performance;
- l'articolo 20 “*Tempi di Valutazione*” dello stesso Regolamento stabilisce che entro il mese di febbraio di ogni anno i valutatori devono attribuire gli obiettivi al personale e che la mancata approvazione del Piano della Performance non esime gli stessi valutatori dall’assegnazione degli obiettivi per la parte non riguardante la performance organizzativa;
- con decreto n. 2066 del 2 Marzo 2021, adottato in data 26 Febbraio 2021, si è proceduto ad assegnare gli obiettivi individuali ai dipendenti regionali in servizio presso l’U.O.A. “Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici - Spettacoli e Grandi Eventi” del Dipartimento Segretariato Generale, di seguito elencati:
 - Cimellaro Deborah;
 - Lamonica Luciano;
 - La Versa Maria Salvina;
 - Pucci Fabio;
 - Romeo Carmela;
- per mero errore materiale nella compilazione non sono stati correttamente riportati i pesi percentuali assegnati alle singole voci di valutazione per alcune delle schede allegate al decreto;

CONSIDERATO che:

- con deliberazione n. 42 del 18 febbraio 2021 la Giunta Regionale ha approvato il Piano della Performance 2021-2023;
- con deliberazione n. 11 del 28 gennaio 2021 la Giunta Regionale ha approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023;

VISTI altresì:

- il Regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 e s.m.i. che disciplina il Sistema di misurazione e valutazione della Performance della Regione Calabria;
- la D.G.R. 91 del 15 maggio 2020 avente ad oggetto “Struttura organizzativa della giunta regionale approvazione modifiche alla delibera di giunta regionale n. 63 del 15.02.2019 e s.m.i.”;
- il Regolamento regionale nr. 10 approvato dalla Giunta Regionale nella seduta del 11 giugno 2020 recante Modifiche al regolamento regionale 18 maggio 2020, n.6 “Modifiche al regolamento regionale n. 3/2019 e s.m.i.”;
- la DGR n. 144 del 18/06/2020 ad oggetto DGR n. 98/2020 “Struttura organizzativa della Giunta Regionale – Approvazione modifiche alla deliberazione di G.R. n. 63 del 15.02.2019 e s.m.i.” Integrazioni ed Approvazione fascia economica e valutazione delle strutture di cui alla DGR n. 91/2020 e n. 98/2020;
- la D.G.R. n.248 del 3.09.2020 con la quale è stata assegnata al Dipartimento Segretariato generale la dirigente Avv. Maria Rosaria Mesiano;
- Il D.D.G n 9745 del 24/09/2020 con il quale è stato affidato all’Avv. Maria Rosaria Mesiano l’incarico di direzione ad interim dell’U.O.A. “Promozione della Calabria e dei suoi Asset Strategici – Spettacoli e - Grandi Eventi”;
- la Delibera di Giunta regionale n. 461 del 15 dicembre 2020, avente ad oggetto “individuazione Dirigente Generale Reggente del Dipartimento Segretariato Generale” nella persona della dott.ssa Eugenia Montilla;
- il Decreto del Presidente della Giunta regionale 140 del 15 dicembre 2020, con il quale è stato conferito l’incarico di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento Segretariato Generale della Giunta della Regione Calabria alla dott.ssa Eugenia Montilla;

PRESO ATTO della circolare del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane n. 41466 del 1° febbraio 2021 con la quale sono state esplicitate le indicazioni operative per l’assegnazione degli obiettivi operativi;

RITENUTO, pertanto, necessario, ai sensi della normativa citata, nonché della predetta circolare esplicativa n. 41466/2021, rettificare il decreto n. 2066 del 2 Marzo 2021 e riapprovare le schede degli obiettivi individuali per l'anno 2021 relative ai dipendenti regionali in servizio presso l’U.O.A. “Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici - Spettacoli e Grandi Eventi” del Dipartimento Segretariato Generale, di seguito elencati:

- Cimellaro Deborah;
- Lamonica Luciano;
- La Versa Maria Salvina;
- Pucci Fabio;
- Romeo Carmela

PRECISATO che gli obiettivi sono stati verificati e condivisi con i dipendenti in esame e che saranno regolarmente notificati agli stessi per presa visione unitamente al presente provvedimento;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale della Regione Calabria;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. avente ad oggetto “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”;

VISTI:

- la Legge Regionale del 13 maggio 1996, n.7 e s.m.i. recante “Norme sull’ordinamento della struttura organizzativa della Giunta regionale e sulla dirigenza regionale”;
- la D.G.R. del 21/6/1999, n. 2661 recante “Adeguamento delle norme legislative e regolamentari in vigore per l’attuazione delle disposizioni recate dalla L.R. n. 7/96 e del D.Lgs. n. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni”;
- il D.P.G.R. n. 354 del 24 giugno 1999 relativo alla “Separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella gestionale, per come modificato ed integrato con il D.P.G.R. n. 206 del 5 dicembre 2000;
- la Legge Regionale n. 31 del 7 agosto 2002 recante “Misure organizzative di razionalizzazione e di contenimento della spesa per il personale”;
- la Legge Regionale n. 22 dell’11/08/2010 “Misure di razionalizzazione e riordino della spesa pubblica regionale”

DECRETA

Per i motivi di cui in premessa che sono da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intendono qui integralmente trascritti:

Di rettificare il decreto n 2066 del 2 Marzo 2021, e, per l’effetto, di assegnare, per l’anno 2021, ai dipendenti regionali in servizio presso l’U.O.A. “Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici - Spettacoli e Grandi Eventi” sopra elencati, gli obiettivi individuali come da schede allegate al presente decreto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- **Di notificare** il presente decreto:
 - ai dipendenti interessati;
 - al Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane;

Di pubblicare il provvedimento, 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 Responsabile del Procedimento

MESIANO MARIA ROSARIA

(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

MESIANO MARIA ROSARIA

(con firma digitale)

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale con Posizione Organizzativa				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore U.O.A. Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici Spettacoli e Grandi Eventi				
Dipendente Cognome e Nome: DEBORAH CIMELLARO				
Ruolo: Funzionario con P.O.				
Categoria: D				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1...12 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.16.1.1.28 - Migliorare il processo di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione e bilanci di previsione) degli Enti strumentali attraverso il rispetto della tempistica di approvazione prevista dal legislatore ed una incisiva azione di monitoraggio dei settori vigilanti	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
4.11.1.1.34 - Promuovere la diffusione dell'applicazione per smartphone "TurisCalabria"	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) - Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target	Contribuire al miglioramento dell’efficienza amministrativa.			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Titolo indicatore: Gestione ottimale delle fatture presenti in PCC Descrizione: n. di riscontri al Dipartimento Bilancio effettuati nei tempi indicati dal medesimo e contenenti informazioni complete e veritiere sull’iter di lavorazione delle fatture richieste / n. di richieste di informazioni concernenti le fatture presenti in PCC trasmesse dal Dipartimento Bilancio nel periodo dal 01.01.2021 al 31/12/2021	20	n.d.	100%

Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Peso 40%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori – target (***)	Peso	Valore Iniziale	Target
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati	10%	-	-
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	20%	-	-
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	10%	-	-
Fattore Valutativo 4: Performance generale dell'Ente: Peso 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 Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” Titolari di Posizione Organizzativa	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace ed anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali. Per chi non gestisce collaboratori diretti, la capacità di cui sopra si esprime anche in situazioni di rapporto non gerarchico nei confronti di altri colleghi, nella gestione dei problemi che implicano collaborazione ed inter-funzionalità
Pianificazione ed organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria capacità individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale con Posizione Organizzativa				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore U.O.A. Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici Spettacoli e Grandi Eventi				
Dipendente Cognome e Nome: LAMONICA LUCIANO				
Ruolo: Funzionario con P.O.				
Categoria: D				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1...12 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.16.1.1.28 - Migliorare il processo di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione e bilanci di previsione) degli Enti strumentali attraverso il rispetto della tempistica di approvazione prevista dal legislatore ed una incisiva azione di monitoraggio dei settori vigilanti	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
4.11.1.1.34 - Promuovere la diffusione dell'applicazione per smartphone "TurisCalabria"	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) - Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target	Contribuire al miglioramento dell’efficienza amministrativa.			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Titolo indicatore: Gestione ottimale delle fatture presenti in PCC Descrizione: n. di riscontri al Dipartimento Bilancio effettuati nei tempi indicati dal medesimo e contenenti informazioni complete e veritiere sull’iter di lavorazione delle fatture richieste / n. di richieste di informazioni concernenti le fatture presenti in PCC trasmesse dal Dipartimento Bilancio nel periodo dal 01.01.2021 al 31/12/2021	20	n.d.	100%

Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Peso 40%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori – target (***)	Peso	Valore Iniziale	Target
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati	10%	-	-
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	20%	-	-
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	10%	-	-
Fattore Valutativo 4: Performance generale dell'Ente: Peso 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 Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” Titolari di Posizione Organizzativa	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace ed anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali. Per chi non gestisce collaboratori diretti, la capacità di cui sopra si esprime anche in situazioni di rapporto non gerarchico nei confronti di altri colleghi, nella gestione dei problemi che implicano collaborazione ed inter-funzionalità
Pianificazione ed organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria capacità individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale con Posizione Organizzativa				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore U.O.A. Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici Spettacoli e Grandi Eventi				
Dipendente Cognome e Nome: LA VERSA MARIA SALVINA				
Ruolo: Funzionario con PO				
Categoria: D				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1...12 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.16.1.1.28 - Migliorare il processo di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione e bilanci di previsione) degli Enti strumentali attraverso il rispetto della tempistica di approvazione prevista dal legislatore ed una incisiva azione di monitoraggio dei settori vigilanti	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
4.11.1.1.34 - Promuovere la diffusione dell'applicazione per smartphone "TurisCalabria"	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) - Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target	Contribuire al miglioramento dell’efficienza amministrativa.			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	Titolo indicatore: Gestione ottimale delle fatture presenti in PCC Descrizione: n. di riscontri al Dipartimento Bilancio effettuati nei tempi indicati dal medesimo e contenenti informazioni complete e veritiere sull’iter di lavorazione delle fatture richieste / n. di richieste di informazioni concernenti le fatture presenti in PCC trasmesse dal Dipartimento Bilancio nel periodo dal 01.01.2021 al 31/12/2021	20	n.d.	100%

Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Peso 40%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori – target (***)	Peso	Valore Iniziale	Target
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati	10%	-	-
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	20%	-	-
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	10%	-	-
Fattore Valutativo 4: Performance generale dell'Ente: Peso 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 Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni” Titolari di Posizione Organizzativa	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Assunzione di responsabilità/Orientamento al risultato	Capacità di assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, facendo propri gli obiettivi e i problemi connessi al processo lavorativo della propria unità e dell'ente nel suo complesso. Si intende inoltre la capacità di assicurare un elevato livello di attività e di indirizzare la propria attività professionale finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati.
Gestione e sviluppo dei collaboratori	Capacità di stimolare i componenti di un gruppo a lavorare insieme in modo efficiente ed efficace ed anche grazie all'adeguata trasmissione di direttive e alla capacità motivazionale e di risoluzione dei conflitti interpersonali. Per chi non gestisce collaboratori diretti, la capacità di cui sopra si esprime anche in situazioni di rapporto non gerarchico nei confronti di altri colleghi, nella gestione dei problemi che implicano collaborazione ed inter-funzionalità
Pianificazione ed organizzazione	Capacità di pianificare e programmare la propria capacità individuando le urgenze e l'ordine di priorità. Si intende inoltre la capacità di predisporre e coordinare in modo sistematico e funzionale il proprio lavoro (o quello dei collaboratori), per perseguire gli obiettivi prefissati con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei tempi predefiniti.
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale non Dirigente				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore U.O.A. Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici Spettacoli e Grandi Eventi				
Dipendente Cognome e Nome: PUCCI FABIO				
Ruolo: Dipendente				
Categoria: C				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 15%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1...12 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	5	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
1.16.1.1.28 - Migliorare il processo di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione e bilanci di previsione) degli Enti strumentali attraverso il rispetto della tempistica di approvazione prevista dal legislatore ed una incisiva azione di monitoraggio dei settori vigilanti	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	5	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
4.11.1.1.34 - Promuovere la diffusione dell'applicazione per smartphone "TurisCalabria"	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	5	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) - Peso 10%				
Motivazione scelta indicatori e target	Contribuire al miglioramento dell'efficienza amministrativa.			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target

Garantire gli adempimenti di competenza ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio	<u>Titolo indicatore:</u> Gestione ottimale delle fatture presenti in PCC <u>Descrizione:</u> n. di riscontri al Dipartimento Bilancio effettuati nei tempi indicati dal medesimo e contenenti informazioni complete e veritiere sull'iter di lavorazione delle fatture richieste / n. di richieste di informazioni concernenti le fatture presenti in PCC trasmesse dal Dipartimento Bilancio nel periodo dal 01.01.2021 al 31/12/2021	10	ND	100%
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Peso 70%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori – target (***)	Peso	Valore Iniziale	Target
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	20%	-	-
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	30%	-	-
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	20%	-	-
Fattore Valutativo 4: Performance generale dell'Ente: Peso 5%				

(**) 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 Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – Personale non Dirigente	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale non Dirigente				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore U.O.A. Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici Spettacoli e Grandi Eventi				
Dipendente Cognome e Nome: ROMEO CARMELA				
Ruolo: Dipendente				
Categoria: B				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 10%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1...12 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	4	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
1.16.1.1.28 - Migliorare il processo di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione e bilanci di previsione) degli Enti strumentali attraverso il rispetto della tempistica di approvazione prevista dal legislatore ed una incisiva azione di monitoraggio dei settori vigilanti	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	3	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
4.11.1.1.34 - Promuovere la diffusione dell'applicazione per smartphone "TurisCalabria"	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	3	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023
Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni - Peso 85%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori – target (***)	Peso	Valore Iniziale	Target
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	30	-	-

Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	20	-	-
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	35	-	-
Fattore Valutativo 4: Performance generale dell'Ente: Peso 5%				

(**) 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 Dipendente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – Personale non Dirigente	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)