



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE
STRUTTURA AUSILIARIA DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE**

Assunto il 25/02/2021

Numero Registro Dipartimento: 57

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 1951 del 01/03/2021

OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI DIRIGENTI DEL DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE PER L'ANNO 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 SEGRETARIO GENERALE

PREMESSO CHE:

- con la legge regionale 3 febbraio 2012 n. 3 e s.m.i., sono state approvate disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale e di attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre del 2009 n. 150;
- con il Regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m. e i. è stato approvato il *"Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria"*;

VISTO il Regolamento regionale 19 febbraio 2019, n. 3 recante il *"Regolamento di organizzazione delle strutture della Giunta Regionale"*;

VISTO Il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 354 del 24 giugno 1999, 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;

VISTO il Regolamento regionale del 18 maggio 2020, n. 6, che ha disciplinato – tra l'altro – la riorganizzazione del Dipartimento Segretariato Generale;

VISTA la Deliberazione n. 91 del 18 maggio 2020 con la quale la Giunta regionale ha, tra l'altro, modificato la struttura organizzativa del Dipartimento Segretariato Generale;

VISTA la D.G.R. n. 461 del 15 dicembre 2020 di individuazione quale Dirigente Generale reggente del Dipartimento *"Segretariato Generale"* la Dott.ssa Eugenia Montilla, Dirigente di ruolo della Giunta della Regione Calabria;

VISTO il D.P.G.R. n. 140 del 15 dicembre 2020 di *"Conferimento dell'incarico di Dirigente Generale reggente del Dipartimento "Segretariato Generale" della Giunta della Regione Calabria"* alla Dott.ssa Eugenia Montilla;

CONSIDERATO che:

- con D.G.R. n. 42 del 18 febbraio 2021 è stato approvato dalla Giunta regionale il Piano della Performance 2021-2023;
- ai sensi degli articoli 11 e 20 del richiamato regolamento regionale n. 1/2014, i titolari del potere valutativo assegna gli obiettivi ai Dirigenti non apicali ed al personale non dirigente entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento;

RITENUTO, pertanto, di dover assegnare gli obiettivi ai Dirigenti di Settore in servizio presso il Segretariato Generale: Ing. Francesco Costantino, Dott.ssa Alessandra Celi, Dott.ssa Maria Rosaria Mesiano e ing. Giovanni Soda, nonché i comportamenti professionali ed organizzativi attesi e le competenze da sviluppare per l'anno 2021, per come riportato nelle rispettive schede allegate, facenti parte integrante e sostanziale del presente decreto;

VISTI l'art. 28 della legge regionale 13 maggio 1996 n. 7 e l'art. 10, comma 3, della legge regionale 7 agosto 2002 n. 31;

per i motivi richiamati in premessa, qui da intendersi integralmente richiamati,

DECRETA

DI ASSEGNARE ai Dirigenti di Settore in servizio presso il Segretariato Generale: Ing. Francesco Costantino, Dott.ssa Alessandra Celi, Dott.ssa Maria Rosaria Mesiano e ing. Giovanni Soda gli obiettivi, nonché i comportamenti professionali e organizzativi attesi e le competenze da sviluppare, per l'anno 2021, per come riportato nelle rispettive schede allegate e facenti parte integrante e sostanziale del presente Decreto.

DI NOTIFICARE il presente decreto ai Dirigenti assegnatari degli obiettivi, anche per presa visione degli stessi, nonché al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane".

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 del Regolamento UE 2016/679.

Il Funzionario Istruttore
Arch. Patrizio LABARDI

Dirigente Generale Reggente
Avv. Eugenia MONTILLA

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore (Interim) Atti del Presidente e Rapporti con il Consiglio regionale				
Dirigente Cognome e Nome: Ing. Francesco COSTANTINO				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.1.1.1.13 - Promuovere maggiori livelli di trasparenza ai sensi del d.lgs 33/2013	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	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
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	0	100
Percentuale di risposta nei termini assegnati dalle richieste dell’Avvocatura regionale	n. di riscontri all’Avvocatura regionale effettuati nei tempi indicati dalla medesima e contenenti informazioni complete e utili per l’esercizio della difesa giudiziale / n. di richieste di informazioni per l’esercizio della difesa giudiziale trasmesse dall’Avvocatura regionale con termine di riscontro non inferiore a 10 giorni salvo i casi di motivata urgenza	10%	0	100
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				
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	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 <i>al problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.	15%	-	-
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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10%	-	-
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%				

(**) 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

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore Controllo e repertoriazione decreti Dirigenziali				
Dirigente Cognome e Nome: Dott.ssa Alessandra CELI				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - 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	
1.1.1.1.14 - Miglioramento della qualità dei provvedimenti amministrativi a seguito dell'attività di verifica di legittimità amministrativa	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.2.1.1.18 - Favorire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per il personale assegnato al settore	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
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	0	100
Mantenimento degli standard di efficienza dell'attività di repertoriazione	Tempi medi di repertoriazione dei decreti per l'anno 2021 (Totale giorni effettivi di lavorazione dei decreti da parte del settore su n. totale di decreti repertoriati)	10%	0	3 gg
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				
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	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 <i>al problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.	15%	-	-
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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10%	-	-
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%				

(**) 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

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore Verifica dell’attuazione del Programma di Governo – Controllo Strategico				
Dirigente Cognome e Nome: Dott.ssa Maria Rosaria MESIANO				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.1.1.3.17 - Adeguare il sistema di misurazione e valutazione della performance per migliorare l’efficienza e l’efficacia della rappresentazione della performance e renderlo pienamente compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	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
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi di competenza del Settore dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	0	100
Adeguamento del Piano della Performance alle variazioni della struttura organizzativa della Giunta regionale - obiettivi Strategici - Obiettivi dei Dirigenti Generali	Numero di documenti integrati su documenti da sottoporre a revisione	5%	0	100
Trasmissione al Referente dipartimentale della trasparenza dei dati necessari per la compilazione della tabella inerente gli obblighi di trasparenza entro il 1° giugno e 1° dicembre. (Rif. Nota 73598 del 17.02.2021b del RPCT)	Riscontro entro i termini del 1° giugno e 1° dicembre	5%	0	100
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				

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	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 <i>al problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.	15%	-	-
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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.	10%	-	-
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%				

(**) 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

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
Settore Legalità e sicurezza - Attuazione L.R. N. 9/18 - Coordinamento Strategico Società, Fondazioni, Enti Strumentali				
Dirigente Cognome e Nome ing. Francesco COSTANTINO				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.19.1.1.29 - Raggiungere il target di spesa per le Azioni/interventi di competenza del Settore rispetto alle previsioni di spesa effettuate entro il 31.01.2021	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	15%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (**) - Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target	Contribuire al miglioramento dell’efficienza amministrativa.			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2021-2023	Titolo indicatore: Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del Referente dipartimentale P.C.T. Formula dell’indicatore: N. di note di riscontro alle richieste del Referente dipartimentale P.C.T. trasmesse entro il termine finale indicato/ totale delle note di richiesta del Referente dipartimentale P.C.T. contenenti un termine finale di riscontro	10%	n.d.	100
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	n.d.	100%
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	Valore Iniziale	Target
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	- Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all’ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale - Monitoraggio regionale e nazionale - Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alla indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	15%	-	-

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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10%	-	-
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 semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	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 Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
U.O.A (interim) Promozione della Calabria e dei suoi asset strategici - Spettacoli e grandi eventi				
Dirigente Cognome e Nome: Avv. Maria Rosaria MESIANO				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - 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
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	n.d.	100
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	10%	n.d.	100%
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				

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	Valore Iniziale	Target
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale • Monitoraggio regionale e nazionale • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alla indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	15%	-	-
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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10%	-	-
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 semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	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 Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore

Scheda assegnazione obiettivi individuali Personale Dirigente non Generale				
Anno 2021				
Dipartimento SEGRETARIATO GENERALE				
UOA: Nucleo Regionale Valutazione Verifica Investimenti Pubblici				
Dirigente Cognome e Nome: Ing. Giovanni SODA				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
1.1.1.1.1 - 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	
1.14.1.1.19...22 - Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	10%	Rif. Allegato 2 Piano Performance 2021/2023	
1.15.1.1.23...27 - Migliorare la gestione delle fatture elettroniche riducendo i conseguenti impatti negativi sul bilancio	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
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi.	Rendicontazione e caricamento sul sistema PERSEO, entro il 15/07/2021, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2021 al 30/06/2021. Rif. Allegato 3 Piano Performance 2021/2023	10%	n.d.	100%
Promozione di maggiori livelli di trasparenza ed attuazione del P.T.P.C.T. 2021-2023	<u>Titolo indicatore:</u> Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del Referente dipartimentale P.C.T. <u>Formula dell’indicatore:</u> N. di note di riscontro alle richieste del Referente dipartimentale P.C.T. trasmesse entro il termine finale indicato/ totale delle note di richiesta del Referente dipartimentale P.C.T. contenenti un termine finale di riscontro	10%	n.d.	100%
Fattore Valutativo 2; Capacità di differenziazione delle valutazioni: Peso 5%				
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	Valore Iniziale	Target
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate e rilevati dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale • Monitoraggio regionale e nazionale • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali in base alla indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	15%	-	-
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 dipendenti del settore e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10%	-	-
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 semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	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 Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore