



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE UNITARIA
SETTORE 01 - COMUNICAZIONE - ATTIVITA' DI SUPPORTO GIURIDICO**

Assunto il 28/02/2022

Numero Registro Dipartimento: 44

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 2057 del 01/03/2022

**OGGETTO: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER L'ANNO 2022 AI DIRIGENTI DEL
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE UNITARIA..**

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

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 06 febbraio 2014 e s.m. e i. è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria" (SMIVAP);
- con DGR n. 113 del 29 maggio 2020 e successiva Deliberazione n. 122 dell'11 giugno 2020 è stato istituito l'unico Dipartimento denominato "Programmazione Unitaria";
- con DPGR n. 180 del 07/11/2021 è stato approvato il "Regolamento di organizzazione delle Strutture della Giunta Regionale", emanato nella medesima data del 07/11/2021,

CONSIDERATO CHE:

per come previsto dalle disposizioni vigenti, si rende necessario procedere all'assegnazione degli obiettivi individuali ai Dirigenti di Settore in servizio presso il Dipartimento "Programmazione Unitaria";

VISTI:

- il Piano della Performance 2022/2024 approvato con DGR n. 60 del 18/02/2022;
- la circolare esplicativa prot. 62903 del 09/02/2022 del Dipartimento Organizzazione, Risorse umane relativa all' "Assegnazione obiettivi individuali anno 2022";

RICHIAMATI i decreti con i quali sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali ai dirigenti di Settore attualmente in servizio, e specificamente:

- il D.D.G. n° 7730 del 27.07.2021 con il quale è stato rinnovato alla dott.ssa Manuela Marchese l'incarico temporaneo di reggenza del Settore n. 1 "Comunicazione – Attività di supporto giuridico";
- il D.D.G. n° 14086 del 14.11.2019 con il quale è stato conferito alla dott.ssa Ersilia Amatruda l'incarico di dirigente del Settore n. 2, attuale "Programmazione – Cooperazione, Capacità istituzionale - progetti strategici";
- il D.D.G. n° 14090 del 14.11.2019 con il quale è stato conferito all'Ing. Alfredo Pellicanò l'incarico di dirigente del Settore n.3, attuale "Monitoraggio, sistemi informativi, comunicazione – S3";
- il D.D.G. n° 14089 del 14.11.2019 con il quale è stato conferito alla Dott.ssa Maria Rosa Nasso l'incarico di dirigente del Settore n. 4 attuale "Coordinamento e Sorveglianza POR (FESR E FSE)";
- il DDG n. 16915 del 24.12.2019 con il quale è stato conferito all'ing. Marco Merante l'incarico di Dirigente del Settore, attuale n. 5 "Coordinamento e Sorveglianza Programmi nazionali";
- il D.D.G. n° 14121 del 15.11.2019 con il quale è stato conferito alla Dott.ssa Anna Prenestini l'incarico di dirigente del Settore, attuale n. 6 "Verifiche procedure e Pareri";
- il DDG n. 14085 del 14.11.2019 con il quale è stato conferito alla Dott.ssa Giulia Di Tommaso l'incarico del Settore, attuale n. 7 "Controlli";
- il D.D.G. n° 14087 del 14.11.2019 con il quale è stato conferito all'ing. Maurizio Iorfida l'incarico di dirigente del Settore, attuale n. 8 "Ufficio Statistico";
- il D.D.G. n. 13866 del 28.12.2021 con il quale è stato rinnovato al Dott. Felice Iracà l'incarico temporaneo di reggenza del Settore n. 10 "Coordinamento dei Programmi, dei Progetti di Sistema e Speciali";

VISTI, ALTRESÌ:

- la Legge Regionale n. 7 e s.m.i. del 13 maggio 1996, recante "Norme sull'ordinamento della struttura organizzativa della Giunta regionale e sulla dirigenza regionale";

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.lgs n. 150/2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i.;
- il decreto 24 giugno 1999, n. 354 del Presidente della Regione, recante “Separazione dell’attività di indirizzo e di controllo da quella di gestione”, modificato con D.P.G.R. 206 del 15 dicembre 2000;
- la Deliberazione n. 617 del 28 dicembre 2021 e successivo D.P.G.R. n.248 del 29/12/2021 di conferimento dell’incarico di Dirigente Generale del Dipartimento “Programmazione Unitaria” al dott. Maurizio Nicolai;

sulla scorta dell’istruttoria effettuata e ravvisata la propria competenza

DECRETA

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

DI ASSEGNARE ai Dirigenti di Settore in servizio presso il Dipartimento Programmazione Unitaria, incaricati con i decreti richiamati in narrativa, gli obiettivi per l’anno 2022, per come riportati nelle schede allegata al presente provvedimento quali parti integranti e sostanziali dello stesso;

DI NOTIFICARE il presente decreto ai dirigenti interessati, al Dipartimento “Organizzazione, Risorse Umane” e all’O.I.V.;

DI DISPORRE la pubblicazione integrale del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011, n. 11 e sul sito istituzionale.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

MARCHESE MANUELA
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

NICOLAI MAURIZIO
(con firma digitale)



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Dirigenti non Generali

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 1 Comunicazione – Attività di supporto giuridico				
Dirigente Nome e Cognome				
Manuela Marchese				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Effettuare la verifica degli archivi cartacei e attuare lo scarto in attuazione della DGR 287/2015	Cura degli adempimenti diretti alla costituzione della Commissione di scarto ai fini dell'avvio delle verifiche sugli archivi ed eventuale successiva trasmissione del verbale alla Soprintendenza, da parte del Dipartimento	3 %	-	100%
Garantire il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di certificazione dei debiti e la collaborazione con le strutture preposte al bilancio e alla difesa giudiziale dell'Ente	Attività istruttoria e di coordinamento finalizzata a garantire il rispetto dei termini assegnati dalle richieste dell'Avvocatura regionale. Attività istruttoria e di coordinamento finalizzata a garantire il rispetto dei termini assegnati dalle richieste del Dipartimento Economia e Finanze.	12%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10%		
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	15%		

	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			
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 2 Programmazione, Cooperazione, Capacità Istituzionale e Progetti strategici				
Dirigente Nome e Cognome				
Ersilia Amatruda				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	100%
Rafforzamento dell'attuazione della Programmazione con riferimento all'Asse 13	Avvio di n. 1 Progetto a valere sull'Asse 13 Capacità istituzionale entro l'anno.	10%	-	100%
Garantire il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di certificazione dei debiti e la collaborazione con le strutture preposte al bilancio e alla difesa giudiziale dell'Ente	Riscontro alle richieste del Dipartimento Economia e Finanze nei termini previsti (N. richieste evase nei termini fissati dal Dipartimento Economia e Finanza/n. totale di richieste relative certificazione dei crediti, riaccertamento ordinario dei residui, informazioni necessarie per la redazione del Rendiconto e del Conto Consolidato)	5%	-	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	13%		
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;	12%		

	<p>miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati;</p> <p>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</p>			
Valorizzazione risorse umane	<p>Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione.</p> <p>Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati.</p> <p>Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.</p> <p>Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati.</p> <p>Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi</p>	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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 3 Monitoraggio, Sistemi Informativi, Comunicazione – S3				
Dirigente Nome e Cognome				
Alfredo Pellicanò				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rafforzamento delle attività di Monitoraggio	Predisposizione di circolari esplicative sul monitoraggio degli interventi a valere sulla Programmazione Unitaria	10%	-	100%
Migliorare la Trasparenza, l'interoperabilità e l'accesso ai dati pubblici a supporto dell'analisi ed elaborazione delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder al fine di assicurare la valorizzazione del patrimonio informativo pubblico regionale	Predisposizione di almeno 2 dataset pubblicabili in formato open per la successiva validazione dal Gruppo Open Data e pubblicazione sui Portale Open Data e sul SIURP	9%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	1%	0	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	Val.Iniz.	
Valorizzazione Risorse Umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	11%		
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri	14%		

	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			
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 4 Coordinamento e Sorveglianza POR (FESR E FSE)				
Dirigente Nome e Cognome				
Maria Rosa Nasso				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Garantire il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di certificazione dei debiti e la collaborazione con le strutture preposte al bilancio e alla difesa giudiziale dell'Ente	Riscontro alle richieste del Dipartimento Economia e Finanze nei termini previsti (N. richieste evase nei termini fissati dal Dipartimento Economia e Finanza/n. totale di richieste relative certificazione dei crediti, riaccertamento ordinario dei residui, informazioni necessarie per la redazione del Rendiconto e del Conto Consolidato)	5%	-	100%
Rafforzamento delle attività di coordinamento del POR FESR FSE 2014/2020	Report annuale avanzamento POR FESR FSE 2014/2020	10%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	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;	10%		

	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	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	10%		

(**) 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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 5 Coordinamento e Sorveglianza Programmi nazionali				
Dirigente Nome e Cognome				
Marco Merante				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rafforzamento delle attività di coordinamento dei programmi nazionali	Analisi periodica stato di avanzamento finanziario dei programmi nazionali (cicli 2007/2013 e 2014/2020) e elaborazione report periodici (2/2).	15%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	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 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	10%		

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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 6 Verifiche Procedure e Pareri				
Dirigente Nome e Cognome				
Anna Prenestini				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rafforzamento della capacità attuativa della programmazione comunitaria	Riscontri formulati e/o grado di partecipazione relativamente ai lavori del Gruppo per il coordinamento delle azioni di semplificazione/numero di riscontri richiesti e/o di riunioni tenutesi entro l'anno.	15%	0	80%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informatico Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi	10%		
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	15%		

	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			
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	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



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 7 Controlli				
Dirigente Nome e Cognome				
Giulia Di Tommaso				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Garantire il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di certificazione dei debiti e la collaborazione con le strutture preposte al bilancio e alla difesa giudiziale dell'Ente	Riscontro alle richieste del Dipartimento Economia e Finanze nei termini previsti (N. richieste evase nei termini fissati dal Dipartimento Economia e Finanza/n. totale di richieste relative certificazione dei crediti, riaccertamento ordinario dei residui, informazioni necessarie per la redazione del Rendiconto e del Conto Consolidato)	5%	-	100%
Rafforzamento delle attività relative alla gestione delle irregolarità	Monitoraggio adempimenti relativi alle OLAF al 31.12.2022	10%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	10%		
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;	15%		

	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			
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	10%		

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

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 9 Ufficio Statistico				
Dirigente Nome e Cognome				
Maurizio Iorfida				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Migliorare la trasparenza, l'interoperabilità e l'accesso ai dati pubblici a supporto dell'analisi ed elaborazione delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder al fine di assicurare la valorizzazione del patrimonio informativo pubblico regionale	Predisposizione di proposta di modello organizzativo dipartimentale di "apertura dei dati" ai fini della pubblicazione dei dataset	8%	-	100%
Rafforzamento attività statistica regionale	Predisposizione di una proposta operativa per l'utilizzo dei dati statistici nella formazione e nel monitoraggio dell'attuazione delle leggi regionali entro il 31.12.2022	7%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
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	15%		

	sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale			
Complessità organizzativa e innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza del dipartimento	15%		
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	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 Dirigente assegnatario per presa visione

Il Valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Programmazione Unitaria

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2022				
Dipartimento Programmazione Unitaria				
Settore n. 10 Coordinamento dei Programmi, dei Progetti di Sistema e Speciali				
Dirigente Nome e Cognome				
Felice Iracà				
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val.Iniz.	Target
Rafforzamento delle attività per la nuova programmazione comunitaria 2021 - 2027	Attività di raccordo interdipartimentale relativamente alla nuova programmazione 2021-2027 finalizzata a garantire la presentazione del Programma 2021/2027 nei termini previsti	15%	-	100%
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione	Implementazione del Sistema informativo Perseo: n. di misure di implementazione del Sistema informatico PERSEO secondo le indicazioni impartite dal RPTC/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	0	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	Val.Iniz.	
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	12%		
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.	10%		

	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati; l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore 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	13%		

(**) 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