



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE UNITARIA  
01 - COMUNICAZIONE, ATTIVITA' DI SUPPORTO GIURIDICO, COOPERAZIONE  
TERRITORIALE, CAPACITA' ISTITUZIONALE**

---

*Assunto il 05/09/2022*

*Numero Registro Dipartimento 187*

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

**“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”**

**N°. 10226 DEL 06/09/2022**

**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

### VISTI:

- la legge regionale n. 7 del 13 maggio 1996, recante “Norme sull’ordinamento della struttura organizzativa della Giunta regionale e sulla dirigenza regionale”;
- il D.P.G.R. 24 giugno 1999, n. 354, come modificato con D.P.G.R. n. 206 del 15 dicembre 2000, recante “Separazione dell’attività di indirizzo e di controllo da quella di gestione”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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”;
- la D.G.R. n. 617 del 28 dicembre 2021 ed il successivo D.P.G.R. n. 248 del 29 dicembre 2021 di conferimento dell’incarico di Dirigente Generale del Dipartimento “Programmazione Unitaria” al dott. Maurizio Nicolai;

### PREMESSO CHE:

- con la legge regionale 3 febbraio 2012 n. 3 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 2009, n. 150;
- con il regolamento regionale n. 1 del 06 febbraio 2014 è stato approvato il “Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria” (SMIVAP);
- con D.G.R. n. 113 del 29 maggio 2020 e successiva Deliberazione n. 122 dell’11 giugno 2020 è stato istituito il Dipartimento denominato “Programmazione Unitaria”;
- con la Deliberazione n. 60 del 18 febbraio 2022 la Giunta regionale ha approvato il Piano della Performance 2022/2024;
- con Decreto n. 2057 del 01 marzo 2022 si è proceduto all’assegnazione degli obiettivi per l’anno 2022 ai Dirigenti del Dipartimento “Programmazione Unitaria”;
- con D.G.R. n. 159 del 20 aprile 2022:
  - è stato abrogato il “Regolamento di riorganizzazione delle strutture della giunta regionale” n. 9 del 7 novembre 2021 e approvato il nuovo “Regolamento di organizzazione delle strutture della giunta regionale” successivamente registrato come Regolamento regionale n. 3 del 22 aprile 2022;
  - a seguito delle modifiche organizzative comportanti effetti caducatori sugli incarichi dirigenziali relativi ai Settori oggetto di modifica, sono stati individuati e riassegnati al Dipartimento i dirigenti di livello non generale Nasso Maria Rosa, Merante Marco, Prenestini Anna, Di Tommaso Giulia, Iorfida Maurizio, Felice Iracà;
- con Decreti n. 4702 del 29 aprile 2022 e n. 4706 del 29 aprile 2022 sono stati conferiti ai suddetti dirigenti gli incarichi temporanei di reggenza dei Settori neoformati;
- a seguito delle suddette modifiche organizzative, con Decreto n. 5002 del 10 maggio 2022 è stata approvata la micro-organizzazione della nuova struttura organizzativa del Dipartimento;
- con D.G.R. n. 204 del 30 maggio 2022 è stato modificato il regolamento regionale n. 3 del 22 aprile 2022 e, in particolare, è stata deliberata anche la nuova struttura del Dipartimento “Programmazione Unitaria” con l’istituzione, presso il Dipartimento, della U.O.A. “Coordinamento dei Programmi – Progetti Strategici”;
- conseguentemente, con Decreto n. 6097 del 01 giugno 2022:
  - è stato conferito al dirigente Venneri Francesco l’incarico di reggenza della neo istituita U.O.A.;
  - sono stati confermati gli incarichi di dirigente per i Settori dell’U.O.A. secondo l’articolazione di seguito riportata:

	Settore	Dirigente
1	Comunicazione, Attività di supporto giuridico, Cooperazione territoriale, Capacità istituzionale	Iorfida Maurizio

<b>2</b>	Programmazione, Progetti Strategici, Programmi, dei Progetti di Sistema e Speciali	Iracà Felice
----------	--	--------------

- con Decreto n. 6520 del 17 giugno 2022, si è provveduto:
  - ad approvare, in coerenza a quanto disposto dalla D.G.R. n. 204/2022, il provvedimento di micro-organizzazione del Dipartimento;
  - a confermare gli incarichi ai Dirigenti del Dipartimento secondo l'articolazione di seguito riportata:

	<b>Settore</b>	<b>Dirigente</b>
<b>1</b>	Coordinamento e Sorveglianza (FESR–FSE) – S3	Nasso Maria Rosa
<b>2</b>	Coordinamento e Sorveglianza Programmi Nazionali, Ufficio Statistico	Merante Marco
<b>3</b>	Controlli, Monitoraggio, Sistemi Informativi	Di Tommaso Giulia
<b>4</b>	Verifiche Procedure e Pareri, Coordinamento ZES	Prenestini Anna
<b>UOA</b>		Venneri Francesco
<b>Coordinamento dei Programmi – Progetti Strategici</b>		
<b>1</b>	Comunicazione, Attività di supporto giuridico, Cooperazione territoriale, Capacità istituzionale	Iorfida Maurizio
<b>2</b>	Programmazione, Progetti Strategici, Programmi, dei Progetti di Sistema e Speciali	Iracà Felice

**CONSIDERATO CHE**, con Deliberazione n. 392 del 10 agosto 2022 la Giunta regionale ha provveduto alla modifica ed alla integrazione del Piano della Performance 2022/2024 approvato con D.G.R. n. 60/2022.

**VISTA**, altresì la circolare esplicativa prot. 62903 del 09 febbraio 2022 del Dipartimento "Organizzazione, Risorse umane" relativa alla "Assegnazione obiettivi individuali anno 2022";

**ATTESA** la modifica dell'articolazione delle strutture organizzative dipartimentali per come sopra richiamata;

**RITENUTO**, per quanto sopra, di dover assegnare ai Dirigenti in servizio presso il Dipartimento "Programmazione Unitaria", incaricati con i Decreti richiamati in narrativa, gli obiettivi per l'anno 2022;

sulla scorta dell'istruttoria effettuata, ravvisata la propria competenza

### DECRETA

per le motivazioni rappresentate in narrativa che qui si intendono tutte integralmente richiamate

1. **DI ASSEGNARE** ai Dirigenti 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 allegate al presente provvedimento quali parti integranti e sostanziali dello stesso;
2. **DI NOTIFICARE** il presente Decreto ai dirigenti interessati, al Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane" e all'O.I.V.;
3. **DI DISPORRE** la pubblicazione integrale del presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione Calabria ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011, n. 11 e nel sito istituzionale.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

**MAURIZIO IORFIDA**  
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

**Maurizio Nicolai**  
(con firma digitale)



**Regione Calabria**  
**Dipartimento Programmazione Unitaria**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>Settore 1 Coordinamento e Sorveglianza (FESR – FSE) – S3</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Maria Rosa Nasso</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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%		100%
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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 2 Coordinamento e Sorveglianza Programmi Nazionali, Ufficio Statistico				
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**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>Settore 3 Controlli, Monitoraggio, Sistemi Informativi</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Giulia Di Tommaso</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
Rafforzamento delle attività relative alla gestione delle irregolarità	Monitoraggio adempimenti relativi alle OLAF al 31/12/2022	10%		
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%		
Rafforzamento delle attività di Monitoraggio	Predisposizione di circolari esplicative sul monitoraggio degli interventi a valere sulla Programmazione Unitaria.	5%		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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	10%		

	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

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>Settore 4 Verifiche Procedure e Pareri, Coordinamento ZES</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Anna Prenestini</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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%		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%
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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	10%		

	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**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>UOA Coordinamento dei Programmi, Progetti Strategici</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Francesco Venneri</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
Rif. Piano della Performance 2022/2024 misurati attraverso la media degli obiettivi operativi delle unità organizzative interne di riferimento, coerenti con le competenze della UOA	6.1.1.5.2. Sostegno all’attuazione della strategia di sviluppo urbano sostenibile SUS Città di Reggio Calabria.	30%	Rif. Piano della Performance 2022/2024	Rif. Piano della Performance 2022/2024
	6.1.1.5.10. Definire, attraverso un coordinamento più efficace tra enti locali e strumentali coinvolti, la proposta programmatica del Progetto di sistema “Progetto Sila”.			
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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 RTPC/N. complessivo di misure indicate da RTPC	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 RTPC/N. complessivo di misure indicate da RTPC	5%		100%
Coordinamento di specifici Progetti finalizzati al rafforzamento della capacità programmatica delle risorse	Attività di raccordo tra Enti pubblici e/o Strutture amministrative finalizzata all’avvio di specifici Programmi / Progetti idonei a favorire l’utilizzo di risorse afferenti i diversi ambiti di programmazione	15%		2
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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> .	15%		

	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			
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	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**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>UOA Coordinamento dei Programmi, Progetti Strategici</b>				
<b>Settore 1 Comunicazione, Attività di supporto giuridico, Cooperazione territoriale, Capacità istituzionale</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Maurizio Iorfida</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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%		
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%		
Garantire lo scambio di informazioni tra i due portali regionali Calabria Europa e Calabria Open Data.	Predisposizione di una proposta operativa per implementare forme di interazione tra i due portali regionali Calabria Europa e Calabria Open Data.	10%		
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target (***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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;	10%		

	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			
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**

<b>Scheda assegnazione obiettivi individuali</b>				
<b>Anno 2022</b>				
<b>Dipartimento Programmazione Unitaria</b>				
<b>UOA Coordinamento dei Programmi, Progetti Strategici</b>				
<b>Settore 2 Programmazione, Progetti Strategici, Coordinamento dei Programmi, dei Progetti di Sistema e Speciali</b>				
<b>Dirigente Nome e Cognome</b>				
<b>Felice Iracà</b>				
<b>Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa Peso 30%</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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
<b>Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (***) Peso 20%</b>				
<b>Motivazione scelta indicatori e target</b>				
<b>Obiettivi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	<b>Target</b>
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%
<b>Fattore valutativo: 3 – Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni Peso 35%</b>				
<b>Elementi di dettaglio</b>	<b>Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)</b>	<b>Peso</b>	<b>Val.Iniz.</b>	
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%		
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.	10%		

	<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>			
<p>Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna</p>	<p>Adozione di misure volte al:</p> <p>miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni;</p> <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>	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**