



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

DIPARTIMENTO LAVORO

Assunto il 23/02/2024

Numero Registro Dipartimento 300

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 2315 DEL 23/02/2024

Oggetto: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER L'ANNO 2024 AI DIRIGENTI DI SETTORE DEL
DIPARTIMENTO LAVORO

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.

IIL DIRIGENTE GENERALE

VISTI:

- la legge Regionale 13 marzo 1996, n. 7, 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. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alla dipendenze delle pubbliche amministrazioni”;
- il D.P.G.R n.354 del 24 giugno 1999 avente ad oggetto ”Separazione dell’attività di indirizzo e di controllo da quella di gestione”, modificato con D.P.G,R. n. 206 del 15 dicembre 2000;
- il D.L.gs 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” s.m.i.;
- 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 D.Lgs 27 ottobre del 2009 n.150;
- il Regolamento Regionale n.1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i. recante “Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria”, come integrato e modificato da ultimo con deliberazione della Giunta Regionale n.85 del 03 marzo 2023;
- Il D.D.G. 9355 del 30/06/2023 avente ad oggetto D.G.R. 297 del 23 giugno 2023. Adempimenti Dipartimento Lavoro e Welfare: conferimento incarichi ai Dirigenti di livello non generale”
- Il D.D.G 9619 del 06/07/2023 avente ad oggetto D.G.R. 297 del 23 giugno 2023. Adempimenti Dipartimento Lavoro e Welfare: conferimento incarichi ad interim Dirigenza del Settore 3 Funzioni Territoriali Centri per l’Impiego – Attuazione politiche attive e inclusive – Coordinamento - AREA CENTRO – Sede di Catanzaro” - conferimento obiettivi.
- la D.G.R. n. 717 del 15 dicembre 2023, recante ““Misure per garantire la funzionalità della struttura Organizzativa della Giunta Regionale – Approvazione modifiche del Regolamento Regionale n.12/2022”;
- Il D.P.G.R. n. 100 del 15/12/2023, con il quale è stato conferito al dott. Roberto Cosentino l’incarico, di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento “Lavoro” della Giunta della Regione Calabria.
- Il D.D.G. n 19421 del 18/12/2023 del avente ad oggetto: “Adempimenti conseguenti alla D.G.R. 717 del 15 dicembre 2023. Approvazione Micro-struttura Organizzativa del Dipartimento “Lavoro” – Conferma conferimento incarico ai Dirigenti non apicali di cui al D.D.G. 9355 del 30/06/2023 e al D.D.G. 9619 del 06/07/2023.
- la Legge regionale 1° dicembre 2022, n. 42, recante "Riordino del sistema dei controlli interni e istituzione dell'Organismo regionale per i controlli di legalità", con la quale è stata revisionata e sistematizzata la materia dei controlli interni, determinandone modalità, strumenti e procedure, con l’obiettivo di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa delle strutture in cui si articola la Giunta regionale;
- il Regolamento regionale n. 1 del 12 gennaio 2023 recante “Regolamento delle procedure di controllo interno in attuazione dell’articolo 4, comma 7 e dell’articolo 9 della legge regionale 1 dicembre 2022, n. 42 (Riordino del sistema di controlli interni e istituzione dell’Organismo regionale per i controlli di legalità)”;
- la circolare n. 196397 del 02/05/2023 del Segretariato Generale.
- La DGR n. 578 del 26/10/2023 - Approvazione Piano dei controlli di Regolarità Amministrativa in fase successiva – anno 2024 e la conseguente circolare n. 567361 del 19/12/2023 del Segretariato Generale;

- la DGR n. 29 del 07/02/2024 - Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026.
- Il D.D.G. 14038 del 04/10/2023 con cui è stata conferita, alla dott.ssa Paola Antonella Ciocci, la Posizione Organizzativa denominata “Coordinamento dipartimentale”

Considerato che:

- con D.G.R n. 717 del 15 dicembre 2023 avente ad oggetto “Misure per garantire la funzionalità della struttura Organizzativa della Giunta Regionale – Approvazione modifiche del Regolamento Regionale n.12/2022”, sono state apportate modifiche organizzative e rimodulazioni al Dipartimento Lavoro e Welfare con l’istituzione del nuovo Dipartimento Lavoro
- La D.G.R. 717 del 15 dicembre 2023 ha in particolare, previsto:

il transito dell’ex Settore 2 Welfare: Immigrazione, Nuove Marginalità e Inclusione Sociale, Centro antidiscriminazione, Contrasto alla povertà, Famiglie e Servizi Educativi, Terzo Settore, Volontariato e Servizio Civile. Implementazione Misure FSE Programmazione 21/27 presso il neo Dipartimento Salute e Welfare.

ad eccezione del Settore 1, invariato nel numero e nelle competenze, una diversa numerazione dei rimanenti Settori senza alcuna modifica sostanziale nelle competenze degli stessi settori.

- Con n DDG n. 19421 del 18/12/2023, sono stati pertanto confermati gli incarichi di cui al D.D.G. 9355 del 30/06/2023 e al D.D.G. 9619 del 06/07/2023, ai Dirigenti di Settore dell’ex Dipartimento Lavoro e Welfare le cui competenze risultano di fatto invariate dall’assetto definito con D.G.R n. 717 del 15 dicembre 2023, secondo l’articolazione di seguito elencata:
 - Settore 1 - Politiche attive, Superamento del Precariato e Vigilanza Enti, Mercato del Lavoro – Osservatorio. Implementazione Misure FSE Programmazione 21/27 *Obiettivo Specifico Occupazione* - Dott. Carmelo Elio Pontorieri.
 - Settore n. 2 “Funzioni Territoriali Centri per l’Impiego – Attuazione politiche attive e inclusive – Coordinamento - AREA CENTRO – Sede di Catanzaro” ad interim Dott. Cosimo Cuomo
 - Settore n. 3 “Funzioni Territoriali Centri per l’Impiego – Attuazione Politiche attive e inclusive - AREA NORD – Sede di Cosenza. - Dott. Giovanni Pulvirenti.
 - Settore n. 4 “Funzioni Territoriali Centri per l’Impiego – Attuazione Politiche attive e inclusive - AREA SUD – Sede di Reggio Calabria” - Dott. Sergio Nicola Tassone.
 - U.O.A. - Monitoraggio ed Attuazione Misure FSE Programmazione 21/27. - Dott. Cosimo Cuomo .

per il Settore 5. “Formazione – Accreditamento e Servizi Ispettivi”, non è stato individuato alcun Dirigente, e pertanto, ex lege, le funzioni sono svolte dal Dirigente Generale Reggente.

VISTA la nota Prot. n. 87678 del 09/02/2024 del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane avente ad oggetto “Indicazioni operative per l’assegnazione degli obiettivi individuali anno 2024”.

PRECISATO che gli obiettivi sono stati trasmessi in data 13.02.2024 dalla Direzione ai Dirigenti di Settore per opportuna verifica e condivisione, e dagli stessi restituiti in data concomitante o successiva, opportunamente sottoscritti.

DATO ATTO che i dirigenti saranno valutati sulla base della relazione annuale dagli stessi presentata, in conformità a quanto disposto dal Regolamento Regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i..

ATTESTATO che il presente atto è stato formulato su proposta del Responsabile del procedimento, giusto D.D.G. 14038 del 04/10/2023, che ne attesta la regolarità e la correttezza sotto il profilo istruttorio- procedimentale

DECRETA

Per i motivi espressi in narrativa che si intendono integralmente richiamati e confermati:

DI ASSEGNARE, ai sensi dell'art 11, comma 6 del Regolamento Regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i., ai Dirigenti in servizio presso il Dipartimento Lavoro, incaricati con D.D.G. 9355 del 30/06/2023 e al D.D.G. 9619 del 06/07/2023 e confermati con D.D.G. 19421 del 18/12/2023, gli obiettivi, per l'anno 2024, per come riportati nelle schede allegate al presente provvedimento, quali parti integranti e sostanziali dello stesso.

DI PRECISARE che, ai fini della valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale, nel caso in cui, nel corso dell'anno, emergano comprovate necessità di riconsiderare gli obiettivi assegnati, anche in relazione a nuove situazioni od elementi sopravvenuti, ad eventi imprevisi o imprevedibili, potrà procedersi a rimodulazioni degli stessi anche su richiesta del dirigente.

DI DARE ATTO che i dirigenti saranno valutati sulla base della relazione annuale dagli stessi presentata, in conformità a quanto previsto dal Regolamento Regionale n. 1 del 06 febbraio 2014 e s.m.i.

DI DISPORRE la notifica del presente decreto ai dirigenti del Dipartimento Lavoro e al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane"

DI PROVVEDERE alla pubblicazione del presente provvedimento sul B.U.R.C., ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011, n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

DI PROVVEDERE alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e ai sensi della legge regionale 6 Aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679

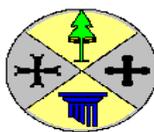
- avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso all'organo giurisdizionale competente nei termini previsti dalla legge

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

Paola Antonella Ciocci
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale

Roberto Cosentino
(con firma digitale)



Regione Calabria Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2024				
Settore	<i>SETTORE 1 "Politiche Attive, Superamento del Precariato e Vigilanza Enti. Mercato del Lavoro – Osservatorio. Implementazione Misure FSE Programmazione 21/27 Obiettivo Specifico Occupazione"</i>			
Dirigente Cognome e Nome	Dott. Carmelo Elio Pontorieri			
Fattore valutativo 1° - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
4.1.7.5 - Potenziamento dell'Offerta Formativa Regionale per l'attuazione del Programma GOL (PNRR).	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	5%		Come da PIAO 2024 -2026 Allegato 2 della "Performance"
4.1.7.6 - FIF (Fondo Imprese Femminili).		5%		
5.1.7.9 - KAIRE Calabria - Incentivi all'occupazione alle imprese che operano nella filiera turistica.		5%		
8.1.7.10 - Ridurre lo stock del debito commerciale.		5%		
8.3.7.18 - Garantire adeguati livelli di controllo, nell'esecuzione delle attività di verifica periodica sui trattamenti di dati personali e delle attività di prevalutazione DPIA.		5%		
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target	Gli indicatori scelti ed i relativi target sono strettamente attinenti alle attività del settore e concorrono a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Rispettare i tempi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore	4%	-	<=0<=60
Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Riscossione residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi/ Residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi	4%	-	40
Garantire il rispetto della tempistica e della qualità dei rendiconti degli Enti strumentali	Trasmissione entro il 05.03.2024 dei prospetti contenenti le risultanze del riaccertamento ordinario dei residui attivi e	3%	-	ON

	passivi per l'esercizio corrente e delle check list compilate			
	Risposta entro 3 giorni circa le criticità rilevate in sede di verifica dal Dipartimento vigilante e dal Dipartimento Economia e Finanze		-	ON
	Trasmissione entro il 30.04.2024 delle check list compilate e del rendiconto approvato corredato dal parere dell'organo di revisione e dagli altri allegati di legge, senza successive richieste di integrazione o restituzione da parte del Dipartimento vigilante e/o del Dipartimento Economia e Finanze		-	ON
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	4%	-	100
	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) - Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)		-	10
Dare impulso al nuovo ciclo di Programmazione 21-27	Valore degli impegni sul nuovo PR FESR FSE+ 2021- 2027/ Valore dell'intera programmazione di competenza	5%	-	40
	Valore della spesa erogata al 31.12.2024 / Previsioni di spesa effettuate alla data del 31 gennaio 2024 e successive		-	100
Rispettare la tempistica della procedura di audit sul Sistema di Gestione e Controllo e la verifica delle operazioni di chiusura campionate a valere sul PO Calabria FESR-FSE 14-20 e di avvio campionate a valere sul PR Calabria FESR FSE + 2021-2027	Invio delle controdeduzioni entro il termine previsto (e comunque massimo entro 30 giorni)	5%		ON
	Completezza del fascicolo elettronico			ON
	Invio delle controdeduzioni entro il termine previsto (non superiore a 15 giorni)			ON
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni(**) Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> 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%		100

Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none"> • 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 problem finding, problem solving. • 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. 	5%		100
Programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> • 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 alle indicazioni delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche. 	10%		100
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				
<p>Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale dirigenziale e non è coinvolto e rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto ai sensi del reg. 1/2014 e s.m.i.</p>				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal Dirigente Generale.

(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b) del regolamento il peso viene inglobato nel Fattore 3.

(***) 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 degli obiettivi.

Data:

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

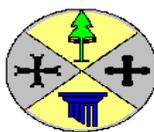
Il dirigente valutatore



CARMELO ELIO
PONTORIERI
REGIONE CALABRIA
13.02.2024 18:08:15
UTC



Roberto
Cosentino
Regione
Calabria
14.02.2024
08:22:04
GMT+01:00



Regione Calabria Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2024				
Settore	<i>SETTORE 2 "Funzioni Territoriali Centri per l'Impiego – Attuazione politiche attive e inclusive – Coordinamento - AREA CENTRO – Sede di Catanzaro"</i>			
Dirigente Cognome e Nome	Dr. Cosimo Cuomo			
Fattore valutativo 1° - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
4.1.7.2 – Profilatura qualitativa Programma GOL Assessment.	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	20%		Come da PIAO 2024 -2026 Allegato 2 della "Performance"
8.1.7.11 - Ridurre lo stock del debito commerciale.		5%		
8.3.7.19 - Garantire adeguati livelli di controllo, nell'esecuzione delle attività di verifica periodica sui trattamenti di dati personali e delle attività di prevalutazione DPIA.		10%		
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target	Gli indicatori scelti ed i relativi target sono strettamente attinenti alle attività del settore e concorrono a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Rispettare i tempi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore	5%	-	<=0=<60
Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Riscossione residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi/ Residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi	5%	-	40
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	5%	-	100
	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) - Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)		-	10
Dare impulso al nuovo ciclo di Programmazione 21-27	Valore degli impegni sul nuovo PR FESR FSE+ 2021- 2027/ Valore dell'intera programmazione di competenza	5%	-	40

	Valore della spesa erogata al 31.12.2024 / Previsioni di spesa effettuate alla data del 31 gennaio 2024 e successive		-	100
Rispettare la tempistica della procedura di audit sul Sistema di Gestione e Controllo e la verifica delle operazioni di chiusura campionate a valere sul PO Calabria FESR-FSE 14-20 e di avvio campionate a valere sul PR Calabria FESR FSE + 2021-2027	Invio delle controdeduzioni entro il termine previsto (e comunque massimo entro 30 giorni)	5%		ON
	Completezza del fascicolo elettronico			ON
	Invio delle controdeduzioni entro il termine previsto (non superiore a 15 giorni)			ON
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni(**) Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> 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%		100
Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none"> 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 problem finding, problem solving. 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. 	5%		100
Valorizzazione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> 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 	10%		100

	<p>della piena responsabilizzazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 			
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				
<p>Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale dirigenziale e non è coinvolto e rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto ai sensi del reg. 1/2014 e s.m.i.</p>				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal Dirigente Generale.

(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b) del regolamento il peso viene inglobato nel Fattore 3.

(***) 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 degli obiettivi.

Data:

Il Dirigente di Settore assegnatario per presa visione

Il dirigente valutatore



Cosimo Cuomo
 Regione
 Calabria
 15.02.2024
 14:44:41
 GMT+01:00



Roberto
 Cosentino
 Regione
 Calabria
 19.02.2024
 08:13:29
 GMT+01:00



Regione Calabria Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2024				
Settore	<i>SETTORE 3 "Funzioni Territoriali Centri per l'Impiego – Attuazione politiche attive e inclusive – Coordinamento - AREA NORD – Sede di Cosenza"</i>			
Dirigente Cognome e Nome	Dr. Giovanni Pulvirenti			
Fattore valutativo 1° - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
4.1.7.4 – Profilatura qualitativa Programma GOL Assessment.	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	10%		Come da PIAO 2024 -2026 Allegato 2 della "Performance"
8.1.7.12 - Ridurre lo stock del debito commerciale.		5%		
8.2.7.16 – Semplificazione e potenziamento della procedura di iscrizione al Collocamento Mirato.		10%		
8.3.7.17 – Normalizzazione del procedimento amministrativo e qualificazione del provvedimento di adozione.		5%		
8.3.7.20 - Garantire adeguati livelli di controllo, nell'esecuzione delle attività di verifica periodica sui trattamenti di dati personali e delle attività di prevalutazione DPIA.		5%		
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target	Gli indicatori scelti ed i relativi target sono strettamente attinenti alle attività del settore e concorrono a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Rispettare i tempi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore	5%	-	<=0=<60
Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Riscossione residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi/ Residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi	5%	-	40
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	15%	-	100
	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) -		-	10

	Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)			
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni(**) Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> 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%		100
Complessità organizzativa e innovazione	<ul style="list-style-type: none"> 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%		100
Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	<ul style="list-style-type: none"> Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili, e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti. 	5%		100
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				
Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale dirigenziale e non è coinvolto e rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto ai sensi del reg. reg. 1/2014 e s.m.i.				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal Dirigente Generale.

(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b) del regolamento il peso viene inglobato nel Fattore 3.

(***) 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 degli obiettivi.

Data:

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

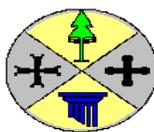


Giovanni
Pulvirenti
Regione
Calabria
22.02.2024
12:12:50
GMT+01:00

Il dirigente valutatore



Roberto
Cosentino
Regione
Calabria
22.02.2024
15:48:49
GMT+01:00



Regione Calabria Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2024				
Settore	<i>SETTORE 4 "Funzioni Territoriali Centri per l'Impiego – Attuazione politiche attive e inclusive – Coordinamento - AREA SUD – Sede di Reggio Calabria"</i>			
Dirigente Cognome e Nome	Dr. Sergio Nicola Tassone			
Fattore valutativo 1° - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
4.1.7.3 – Profilatura qualitativa Programma GOL Assessment.	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	20%		Come da PIAO 2024 -2026 Allegato 2 della "Performance"
8.1.7.13 - Ridurre lo stock del debito commerciale.		5%		
8.3.7.21 - Garantire adeguati livelli di controllo, nell'esecuzione delle attività di verifica periodica sui trattamenti di dati personali e delle attività di prevalutazione DPIA.		10%		
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target	Gli indicatori scelti ed i relativi target sono strettamente attinenti alle attività del settore e concorrono a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Rispettare i tempi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore	5%	-	<=0<=60
Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Riscossione residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi/ Residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi	5%	-	40
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	15%	-	100
	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) - Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)		-	10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni(**) Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25%				

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> • 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%		100
Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none"> • 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 problem finding, problem solving. • 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. 	5%		100
Valorizzazione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> • 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%		100
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				
Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale dirigenziale e non è coinvolto e rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto ai sensi del reg. reg. 1/2014 e s.m.i.				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal Dirigente Generale.

(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b) del regolamento il peso viene inglobato nel Fattore 3.

(***) 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 degli obiettivi.

Data:

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

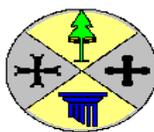


SERGIO TASSONE
REGIONE CALABRIA
19.02.2024 08:29:12
UTC

Il dirigente valutatore



Roberto
Cosentino
Regione
Calabria
19.02.2024
10:31:10
GMT+01:00



Regione Calabria Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2024				
Settore	UOA "Monitoraggio ed attuazione Misure FSE Programmazione 21/27"			
Dirigente Cognome e Nome	Dr. Cosimo Cuomo			
Fattore valutativo 1° - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
4.1.7.1 – Analisi e Valutazione e Comunicazione Pubblica dei dati relativi alla profilazione qualitativa e Skill Gap Analysis del Programma Gol Calabria	Per i dettagli si rinvia alla sezione "Performance" del PIAO 2024-2026	20%		Come da PIAO 2024 -2026 Allegato 2 della "Performance"
8.1.7.15 - Ridurre lo stock del debito commerciale.		5%		
8.3.7.23 - Garantire adeguati livelli di controllo, nell'esecuzione delle attività di verifica periodica sui trattamenti di dati personali e delle attività di prevalutazione DPIA.		10%		
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25%				
Motivazione scelta indicatori e target	Gli indicatori scelti ed i relativi target sono strettamente attinenti alle attività del settore e concorrono a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Rispettare i tempi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2024 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore	5%	-	<=0=<60
Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti vantati dalla regione Calabria	Riscossione residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi/ Residui attivi al 31.12.2023, come risultanti dal Riaccertamento ordinario degli stessi	5%	-	40
Migliorare il processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	15%	-	100
	Percentuale di conformità rilevate (anno n+1) - Percentuale di conformità rilevate (anno n) / Percentuale di conformità rilevate (anno n)		-	10
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni(**) Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25%				

Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(***)	Peso	Val.Iniz.	Target
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> • 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%		100
Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none"> • 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 problem finding, problem solving. • 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. 	5%		100
Valorizzazione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> • 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%		100
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10%				
Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale dirigenziale e non è coinvolto e rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto ai sensi del reg. reg. 1/2014 e s.m.i.				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2024-2026 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente dal Dirigente Generale.

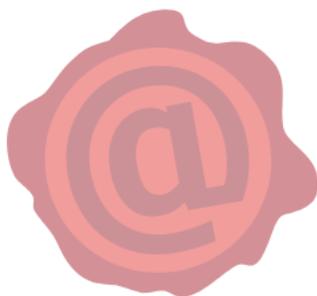
(**) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b) del regolamento il peso viene inglobato nel Fattore 3.

(***) 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 degli obiettivi.

Data:

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Il dirigente valutatore



Cosimo Cuomo
Regione
Calabria
15.02.2024
14:44:41
GMT+01:00



Roberto
Cosentino
Regione
Calabria
19.02.2024
08:12:40
GMT+01:00