



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

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

Assunto il 27/02/2025

Numero Registro Dipartimento 4

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 2787 DEL 27/02/2025

Oggetto: ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER L'ANNO 2025 ALLE DIRIGENTI DI SETTORE DEL
DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTI:

- la legge regionale n. 3 del 3 febbraio 2012 che ha dato attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 e s.m.i. con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria;
- il regolamento regionale del 14 dicembre 2022, n.12 che ha disciplinato la riorganizzazione delle strutture organizzative della Giunta regionale;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 354 del 24 giugno 1999, recante "Separazione dell'attività di indirizzo e di controllo da quella di gestione", modificato con D.P.G.R. n. 206 del 15 dicembre 2000;
- il D.P.G.R. n. 103 del 3 novembre 2022, con il quale è stato conferito, alla scrivente, l'incarico, di Dirigente Generale del Dipartimento "Segretariato Generale";
- il proprio decreto n. 16589 del 16 dicembre 2022, avente ad oggetto "Dipartimento Segretariato Generale. Definizione organizzazione degli uffici. Regolamento regionale 14 dicembre 2022, n. 12.";
- il proprio decreto n. 17388 del 28 dicembre 2022, avente ad oggetto "*Dipartimento Segretariato generale. Definizione organizzazione degli uffici. Regolamento regionale 14 dicembre 2022, n.12 – Specificazione e Rettifica decreto n.16589/2022*";

CONSIDERATO che ai sensi degli articoli 11 e 20 del richiamato regolamento regionale n. 1/2014, i titolari del potere valutativo assegnano gli obiettivi ai Dirigenti non apicali ed al personale non dirigente entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento;

VISTA la circolare prot. N. 91855 del 12/02/2025 con cui il dipartimento Organizzazione e Risorse umane ha fornito le "Indicazioni operative per l'assegnazione degli obiettivi individuali anno 2025";

RITENUTO necessario, nelle more dell'approvazione del PIAO 2025/2027, assegnare alle Dirigenti di Settore in servizio presso il Segretariato Generale, D.ssa Manuela Marchese, Avv. Sabina Scordo, Dott.ssa Fortunata Raschellà, D.ssa Paola Rizzo e D.ssa Edith Macrì, gli obiettivi, nonché i comportamenti professionali ed organizzativi attesi e le competenze da sviluppare per l'anno 2025, per come riportato nelle rispettive schede allegate, facenti parte integrante e sostanziale del presente decreto;

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

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

DECRETA

DI ASSEGNARE alle Dirigenti di Settore in servizio presso il Segretariato Generale, D.ssa Manuela Marchese, Avv. Sabina Scordo, Dott.ssa Fortunata Raschellà, D.ssa Paola Rizzo e D.ssa Edith Macrì, gli obiettivi, nonché i comportamenti professionali e organizzativi attesi e le competenze da sviluppare, per l'anno 2025, come da schede allegate al presente decreto, debitamente notificate e restituite per presa visione, con riserva di apportare eventuali successive rettifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie per una più efficiente organizzazione del lavoro e/o in conseguenza dell'approvazione del PIAO 2025/2027.

DI NOTIFICARE il presente decreto alle Dirigenti assegnatarie, nonché al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane".

DI DISPORRE la pubblicazione del presente decreto, in formato aperto, sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e contestualmente sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

PRECISARE che avverso il presente decreto si può ricorrere al Giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. n. 165/2001.

Sottoscritta dal Funzionario Istruttore
Patrizio Labardi
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente Generale
Eugenia Montilla
(con firma digitale)



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Segreteria di Giunta e Coordinamento Amministrativo dei Dipartimenti			
Dirigente Cognome e Nome	Sabina SCORDO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruito	30	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	20	n.d.	ON
<i>Miglioramento del processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell’attività amministrativa</i>	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	50	n.d.	100
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%

	<p>situazioni critiche o incerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <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 private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 	5%	-	100%
Complessità organizzativa e innovazione	<p>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.</p>	10%	-	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Riordino istituzionale procedurale e semplificazione Amministrativa			
Dirigente Cognome e Nome	Edith MACRI'			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruite	30	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	20	n.d.	ON
<i>Miglioramento del processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell’attività amministrativa</i>	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPCT	50	n.d.	100
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%

	<p>con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <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 private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 	5%	-	100%
Complessità organizzativa e innovazione	<p>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.</p>	10%	-	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Atti del Presidente e Rapporti con il Consiglio Regionale – BURC e Cerimoniale			
Dirigente Cognome e Nome	MARCHESE Manuela			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruite	30	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	20	n.d.	ON
<i>Miglioramento del processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell’attività amministrativa</i>	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	50	n.d.	100
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%

	<p>con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <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 private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 	5%	-	100%
Complessità organizzativa e innovazione	<p>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.</p>	10%	-	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Ufficio Legislativo. Miglioramento dell'efficacia e della qualità della regolazione			
Dirigente Nome e Cognome	Paola RIZZO			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruite	60	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	40	n.d.	ON
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%
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 	5%	-	100%

	altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni; <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 			
Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	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.	10%	0%	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Sistema delle Conferenze – Delegazione di Roma – Monitoraggio Giurisprudenziale			
Dirigente Nome e Cognome	Paola RIZZO (Interim)			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruite	30	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	20	n.d.	ON
<i>Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni” ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023</i>	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal settore	33	n.d.	0
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%

	<p>situazioni critiche o incerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <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 private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 	5%	-	100%
Complessità organizzativa e innovazione	<p>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.</p>	10%	-	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore



Regione Calabria
Dipartimento Segretariato Generale

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Dipartimento	Segretariato Generale			
Settore	Controllo e Repertoriazione Decreti Dirigenziali, Repertorio Atti e Contratti, Registro Persone Giuridiche			
Dirigente Cognome e Nome	Fortunata RASCHELLA'			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
	Per i dettagli si rinvia alla sezione “Performance” del PIAO 2025-2027			Come da PIAO 2025-2027 Sez. “Performance”
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali (*) Peso 25 %				
Motivazione scelta indicatori e target				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione</i>	Numero di ore di formazione fruite	30	n.d.	40
	Report di monitoraggio e controllo al 30/09/2025, sulla fruizione da parte del personale assegnato, dei percorsi formativi programmati e sulla natura delle competenze acquisite	20	n.d.	ON
<i>Miglioramento del processo di gestione del rischio al fine di incrementare il grado di prevenzione della corruzione e garantire adeguati livelli di controllo dell’attività amministrativa</i>	n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC	50	n.d.	100
Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni (**) Peso 5%				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi Peso 25 %				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori-target(**)	Peso	Val. Iniz.	Target
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 	10%	-	100%

	<p>con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 			
Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <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 private; • l'adeguamento delle schede degli obiettivi individuali in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze. 	5%	-	100%
Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	<p>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.</p>	10%	0%	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente – Peso 10 %				

(*) L'individuazione di obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto nella sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 per l'unità organizzativa di riferimento e sono assegnati formalmente come previsto dal regolamento

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

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

Il Dirigente valutatore