REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO LAVORO

Assunto il 20/05/2025

Numero Registro Dipartimento 671

==========

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 7270 DEL 20/05/2025

Oggetto: RIASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI DIRIGENTI DI SETTORE DEL DIPARTIMENTO LAVORO - ANNO 2025

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.

Cod. Proposta 75737
Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

IL 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;
- 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 DGR n. 536 del 19/10/2024 - Approvazione Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – Anno 2025 e la conseguente circolare prot. n. 765486 del 05/12/2024 del Segretariato Generale.
- la Deliberazione di Giunta Regionale del 24 ottobre 2024, n. 572 recante “Misure per garantire la funzionalità della struttura organizzativa della Giunta Regionale – approvazione modifiche del regolamento Regionale n. 12/2022 e s.m.i.;
- Il D.P.G.R. n. 66 del 24/10/2024, con il quale è stato conferito, al Dott. Fortunato Varone, l’incarico di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento “Lavoro”.
- Il D.D.G. 15300 del 29.10.2024, avente ad oggetto: ” D.G.R. 572 del 24/10/2024 Adempimenti Dipartimento Lavoro: conferimento incarichi di reggenza ai Dirigenti non apicali”
- Il D.D.G. 15354 del 30.10.2024, avente ad oggetto: DGR 572/2024-Regolamento Regionale n. 12/2022 e ss.mm.ii.. Ridefinizione del modello operativo del Dipartimento Lavoro”.
- Il D.D.G. 15412 del 31.10.2024, conseguente all’adozione del D.D.G. 15354 del 30.10.2024, contenente l’assegnazione delle Risorse Umane e Finanziarie ai Settori del Dipartimento Lavoro.

- Il D.D.G. 16935 del 27/11/2024 contenente modifiche e integrazioni all'assegnazione delle risorse umane e finanziarie ai settori del Dipartimento Lavoro di cui al D.D.G. 15412 del 31.10.2024.
- Il D.D.G. 17586 del 06/12/2024, avente ad oggetto: "D.G.R. 702 del 03/12/2024 Adempimenti Dipartimento Lavoro: conferimento incarico di reggenza ai Dirigenti non apicali" con il quale è stato conferito l'incarico di Dirigente del Settore 5 ITS e Alta Formazione del Dipartimento Lavoro.
- Il D.D.G. 3160 del 06/03/2025 avente ad oggetto Dipartimento Lavoro: conferimento incarico ad interim Dirigenza del Settore 7 "Attuazione Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego".
- La DGR n. 113 del 25/03/2025 che approva il PIAO 2025 – 2027.
- La nota protocollo 127568 del 27/02/2025 con cui è stato conferito, alla dott.ssa Paola Antonella Ciocci, la responsabilità della procedura in oggetto.

Considerato che:

con D.G.R n. 572 del 24 ottobre 2024, avente ad oggetto "Misure per garantire la funzionalità della struttura organizzativa della Giunta Regionale – approvazione modifiche del regolamento Regionale n. 12/2022 e s.m.i.", sono state apportate modifiche organizzative e rimodulazioni al Dipartimento Lavoro.

Con la suddetta riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale, sono stati istituiti presso il Dipartimento Lavoro i seguenti settori:

- Settore 1 - Attuazione Attività Trasversali.
- Settore 2 - Precariato e Crisi di impresa.
- Settore 3 - Lavoro e Politiche attive.
- Settore 4 - Formazione, Autoimpiego e autoimprenditorialità.
- Settore 5 - ITS e Alta Formazione.
- Settore 6 - Coordinamento dei Centri per l'Impiego.
- Settore 7 – Attuazione Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego

Con la medesima DGR sono stati assegnati a questo Dipartimento i seguenti dirigenti: dott.ssa Nasso Maria Rosa, dott. Pontorieri Carmelo Elio, dott. Giovanni Pulvirenti, Dott. Sergio Nicola Tassone, dott. Bruno Zito.

Con DGR n. 702 del 03 dicembre 2024 sono state apportate modifiche ed integrazioni all'allegato B della DGR 572/2024, con conseguente assegnazione dell'Avvocato Rodolfo Elia al Dipartimento Lavoro, demandando al Dirigente Generale competente il conferimento, ai sensi dell'art.11 del RR n. 10/2021 di un incarico temporaneo di reggenza di un Settore.

Con D.D.G. 15300 del 29.10.2024 e D.D.G. 17586 del 06/12/2024 sono stati conferiti gli incarichi ai Dirigenti di Settore secondo l'articolazione di seguito elencata:

- Settore 1 - Attuazione Attività Trasversali, assegnazione dell'incarico temporaneo di reggenza al dott. Giovanni Pulvirenti.
- Settore 2 - Precariato e Crisi di impresa, assegnazione dell'incarico temporaneo di reggenza al dott. Bruno Zito.
- Settore 3 - Lavoro e Politiche attive, assegnazione dell'incarico temporaneo di reggenza al dott. Carmelo Elio Pontorieri.
- Settore 4 - Formazione, Autoimpiego e autoimprenditorialità, assegnazione dell'incarico temporaneo di reggenza alla dott.ssa Maria Rosa Nasso.
- Settore 5 - ITS e Alta Formazione, all'Avvocato Rodolfo Elia.
- Settore 6 - Coordinamento dei Centri per l'Impiego, assegnazione dell'incarico temporaneo di reggenza al dott. Sergio Nicola Tassone.

Con D.D.G. 3160 del 06/03/2025 per il Settore 7 "Attuazione Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego" è stato conferito l'incarico ad interim di reggenza al dott. Bruno Zito.

Con D.D.G. 3938 del 19/03/2025 nelle more dell'approvazione del PIAO 2025-2027 e secondo le indicazioni fornite con Prot. n. 91855 del 12/02/2025 del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane avente ad oggetto "Indicazioni operative per l'assegnazione degli obiettivi individuali

anno 2025", sono stati conferiti gli obiettivi individuali ai Dirigenti di Settore del Dipartimento Lavoro.

Nel medesimo D.D.G. 3938 del 19/03/2025, si è altresì considerata la possibilità di rimodulare, sempre con procedura concertativa, gli obiettivi assegnati, anche in relazione a nuove situazioni od elementi sopravvenuti.

Successivamente al conferimento degli obiettivi di cui al D.D.G. 3938 del 19/03/2025 è stato approvato, con D.G.R. 113 del 25/03/2025 il PIAO 2025-2027.

RITENUTO, opportuno integrare, in conformità ai contenuti di cui alla D.G.R. 113 del 25/03/2025, gli obiettivi conferiti ai Dirigenti di Settore del Dipartimento Lavoro con D.D.G. 3938 del 19/03/2025.

PRECISATO che:

gli obiettivi rimodulati sono stati trasmessi dalla Direzione, in data 12.05.2025, ai dirigenti di Settore incaricati con D.D.G. 15300 del 29.10.2024, D.D.G. 17586 del 06/12/2024 e D.D.G. 3160 del 06/03/2025 per opportuna verifica e condivisione.

Le schede degli obiettivi conferiti, agli esiti delle interlocuzioni avviate dai Dirigenti di Settore con la Direzione sono state sottoscritte e restituite debitamente firmate in data concomitante o successiva.

DATO ATTO che i dirigenti saranno valutati sulla base della relazione annuale dagli stessi presentata, in conformità a quanto disposto dall'articolo 15, comma 7 del Regolamento Regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 e s.m.i..

ATTESTATO che il presente atto è stato e formulato su proposta del Responsabile del procedimento, giusta nota 127568 del 27/02/2025, che ne attesta la regolarità e la correttezza sotto il profilo istruttorio- procedimentale.

Ravvisata la propria competenza e attestata, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, la regolarità amministrativa nonché la legittimità e correttezza del presente atto.

DECRETA

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

DI INTEGRARE, in conformità ai contenuti di cui alla D.G.R. 113 del 25/03/2025, gli obiettivi conferiti ai Dirigenti di Settore del Dipartimento Lavoro con D.D.G. 3938 del 19/03/2025.

DI RIASSEGNARE, 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 on D.D.G. 15300 del 29.10.2024, D.D.G. 17586 del 06/12/2024 e D.D.G. 3160 del 06/03/2025, gli obiettivi, per l'anno 2025, per come riportati nelle nuove 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 compravate necessità di riconsiderare gli obiettivi assegnati, anche in relazione a nuove situazioni od elementi sopravvenuti, ad eventi imprevisti o imprevedibili, si potrà procedere a rimodulazioni degli stessi anche su richiesta del dirigente.

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
Fortunato Varone
(con firma digitale)

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***SETTORE 1*** *"Attuazione Attività Trasversali"*			
Dirigente Cognome e Nome	Dott. Giovanni Pulvirenti			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Capacità di dare piena attuazione alla ridefinizione del modello operativo del Dipartimento a seguito dell'adozione della DGR 572/2024	Efficace gestione degli strumenti finalizzata al rispetto del modello organizzativo adottato al consequenziale perseguimento degli obiettivi sottesi alla riorganizzazione in ordine alla sinergica collaborazione tra i Settori e al monitoraggio dei tempi previsti dalla legislazione regionale e nazionale, ivi compresa la corretta implementazione dei sistemi informativi dedicati. **(peso 100%)**	20%	-	ON
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	20%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	20%	-	100%

Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 (**peso 50%)**		-	<=10
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Rispetto dei tempi medi di pagamento Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**	20%	-	0
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Dipartimento in qualità di Referente Dipartimentale N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	20%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *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.	25%	-	100%

Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
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	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Giovanni Pulvirenti
Regione Calabria
12.05.2025 18:15:47
GMT+02:00

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
13.05.2025
16:54:09
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***SETTORE 2 -*** *Precariato e Crisi di impresa*			
Dirigente Cognome e Nome	Dott. Bruno Zito			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	25%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	25%	-	100%
	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Rispetto dei tempi medi di pagamento	25%	-	0

Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**			
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	25%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazionii di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *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.	25%	-	100%
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
Capacità manageriali in modalità di lavoro "agile"	• Capacità di gestire il personale in modalità di lavoro agile, pianificando le attività, assegnando obiettivi specifici, misurabili,	25%	-	100%

	e temporalmente definiti, effettuando un controllo puntuale e costante sui risultati raggiunti			
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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Bruno Zito
Regione
Calabria
16.05.2025
12:17:20
GMT+02:00

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
16.05.2025
12:28:40
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***Settore 3 -*** *Lavoro e Politiche attive*			
Dirigente Cognome e Nome	Dott. Carmelo Elio Pontorieri			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	20%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10
Riduzione dei tempi di pagamento delle	Rispetto dei tempi medi di pagamento	20%	-	0

pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**			
Rispetto dei target e delle scadenze in riferimento alla legislazione comunitaria e nazionale per l'esecuzione dell' attività amministrativa.	Raggiungimento dei target di spesa relativi al PNRR, come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Riscontri e controdeduzioni all'Autorità di Audit **(peso 25%)**		-	100%
	Riscontri all'AdG PO 2014/2020 e PO FESR FSE plus + 2021/2027 **(peso 25%)**		-	100%
	Raggiungimento target di spesa PO FESR FSE Plus + 2021/2027 come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**		-	100%
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	20%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazionii di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *problem finding*, *problem solving*. • Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	25%	-	100%

	• Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.			
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
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	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Carmelo Elio Pontorieri
Regione Calabria
12.05.2025 14:49:09
GMT+02:00

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
12.05.2025
14:24:15
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***Settore 4 -*** *Formazione, Autoimpiego e autoimprenditorialità*			
Dirigente Cognome e Nome	Dott.ssa Maria Rosa Nasso			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	20%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10

Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Rispetto dei tempi medi di pagamento Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**	20%	-	0
Rispetto dei target e delle scadenze in riferimento alla legislazione comunitaria e nazionale per l'esecuzione dell' attività amministrativa.	Raggiungimento dei target di spesa relativi al PNRR, come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Riscontri e controdeduzioni all'Autorità di Audit **(peso 25%)**		-	100%
	Riscontri all'AdG PO 2014/2020 e PO FESR FSE plus + 2021/2027 **(peso 25%)**		-	100%
	Raggiungimento target di spesa PO FESR FSE Plus + 2021/2027 come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**		-	100%
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	20%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazionii di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *problem finding*, *problem solving*. • Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	25%	-	100%

	• Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.			
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
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	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

MARIA ROSA NASSO
13.05.2025 11:27:06 UTC

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
13.05.2025
13:17:22
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***Settore 5 - ITS e Alta Formazione***			
Dirigente Cognome e Nome	Avv. Rodolfo Elia			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	20%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10
Riduzione dei tempi di pagamento delle	Rispetto dei tempi medi di pagamento	20%	-	0

Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**			
Rispetto dei target e delle scadenze in riferimento alla legislazione comunitaria e nazionale per l'esecuzione dell' attività amministrativa.	Raggiungimento dei target di spesa relativi al PNRR, come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Riscontri e controdeduzioni all'Autorità di Audit **(peso 25%)**		-	100%
	Riscontri all'AdG PO 2014/2020 e PO FESR FSE plus + 2021/2027 **(peso 25%)**		-	100%
	Raggiungimento target di spesa PO FESR FSE Plus + 2021/2027 come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**		-	100%
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	20%	-	100%

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: • 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 e in base alle segnalazionii di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *problem finding, problem solving*. • Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte.	25%	-	100%

	• Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento.			
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
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	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
13.05.2025
13:17:22
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***SETTORE 6*** *"Coordinamento dei Centri per l'Impiego"*			
Dirigente Cognome e Nome	Avv. Sergio Nicola Tassone			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Capacità di dare piena attuazione alla ridefinizione del modello operativo del Dipartimento a seguito dell'adozione della DGR 572/2024	Efficace gestione degli strumenti finalizzata al rispetto del modello organizzativo adottato al consequenziale perseguimento degli obiettivi sottesi alla riorganizzazione in ordine alla sinergica collaborazione tra i Settori e al monitoraggio dei tempi previsti dalla legislazione regionale e nazionale, ivi compresa la corretta implementazione dei sistemi informativi dedicati. **(peso 100%)**	25%	-	ON
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	25%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	25%	-	100%

Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	25%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazionii di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *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.	25%	-	100%
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale;	25%	-	100%

	• Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche			
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	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Sergio Tassone
Regione
Calabria
14.05.2025
16:38:52
GMT+02:00

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
14.05.2025
15:53:39
GMT+01:00

Regione Calabria
Dipartimento Lavoro

Scheda assegnazione obiettivi individuali Dirigenti non Generali				
Anno 2025				
Settore	***Settore 7 -*** *Attuazione Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego*			
Dirigente Cognome e Nome	Dott. Bruno Zito			
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa – Peso 35%				
Obiettivi	**Indicatore**	**Peso**	**Val. Iniz.**	**Target**
PIAO 2025-2027 – Sezione Performance	Per i dettagli si rinvia alla sezione "*Performance*" del PIAO 2025-2027	35%		Come da PIAO 2025-2027
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**
Partecipazione all'attività di formazione	Numero di ore di formazione personale fruite sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Ministro della P.A. del 28.11.2023. **(peso 30%)**	20%	-	40
	Report di monitoraggio e controllo infrannuale, al 30.09.25, circa la fruizione da parte di ciascun dipendente del Settore dei percorsi formativi programmati e la natura delle competenze acquisite. **(peso 70%)**		-	ON
Rispetto delle indicazioni operative di cui alla circolare prot. nr. 53360 del 27/01/2025 sullo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile del personale dipendente assegnato al Settore e attuazione del monitoraggio del congedo feriale del personale dipendente finalizzato al rispetto della effettiva fruizione entro l'anno solare di maturazione	Nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile stipulati nel pieno rispetto delle indicazioni di cui alla circolare 53360/2025 / Totale nr. di Accordi individuali di Lavoro Agile da stipulare **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Nr. gg di ferie anno precedente per ogni dipendente assegnato alla data del 30.06.2025 **(peso 25%)**		-	0
	Nr. gg di ferie anno in corso per ogni dipendente assegnato alla data del 31.12.2025 **(peso 50%)**		-	<=10

Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023	Rispetto dei tempi medi di pagamento Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025 per tutti i codici di fatturazione gestiti dal Settore **(peso 100%)**	20%	-	0
Rispetto dei target e delle scadenze in riferimento alla legislazione comunitaria e nazionale per l'esecuzione dell'attività amministrativa	Raggiungimento dei target di spesa relativi al PNRR, come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**	20%	-	100%
	Riscontri e controdeduzioni all'Autorità di Audit **(peso 25%)**		-	100%
	Riscontri all'AdG PO 2014/2020 e PO FESR FSE plus + 2021/2027 **(peso 25%)**		-	100%
	Raggiungimento target di spesa PO FESR FSE Plus + 2021/2027 come da cronoprogramma di attuazione **(peso 25%)**		-	100%
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	Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Settore N. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate dal RPCT **(peso 100%)**	20%	-	100%
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: • 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 e in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'OIV nell'ambito dei compiti di verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.	25%	-	100%
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 *problem finding*, *problem solving*.	25%	-	100%

	• 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.			
Programmazione Nazionale e Comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure	• Rispetto dei target di spesa fissati dai programmi in relazione all'ammontare delle spese certificate rilevate dai sistemi ufficiali di monitoraggio regionale e nazionale; • Monitoraggio regionale e nazionale; • Rispetto dei termini per il monitoraggio degli obiettivi strategici, operative e individuali in base alla indicazione delle competenti strutture di coordinamento e predisposizione delle relazioni periodiche	25%	-	100%
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.	25%	-	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 2025-2027 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: 12.05.2025

Il dirigente di settore assegnatario per presa visione

Bruno Zito
Regione
Calabria
16.05.2025
11:39:30
GMT+02:00

Il dirigente valutatore

Fortunato Varone
Regione Calabria
16.05.2025
12:30:06
GMT+01:00