

3 APR. 2017

CRA: DIREZIONE GENERALE MUSEI

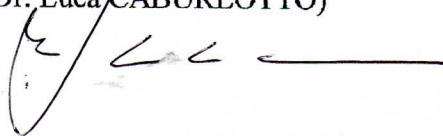
STRUTTURA ORGANIZZATIVA: POLO MUSEALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

SCHEDA VALUTAZIONE FINALE OBIETTIVI RAGGIUNTI					
Linea di attività CONTROLLO DI GESTIONE	Peso (pi)	Valore dell'indicatore conseguito (a)	Valore dell'obiettivo (b)	Punteggio (a) (b)	Punteggio pesato
PDT 00040 – Adempimenti connessi al programma triennale trasparenza ed al piano triennale azioni positive	10	18/20 90% 2 rel	18/20 90% 2 rel	1	10
PDT 00040 – Adempimenti connessi al programma triennale trasparenza ed al piano triennale azioni positive	10	9/10 90%	9/10 90%	1	10
PDT 00690- Intese istituzionali di progr. Stato-regioni e accordi in materia di valorizzazione	10	85% 1	85% 1	1	10
PDT 00850- Partecipazione a tavoli tecnici					

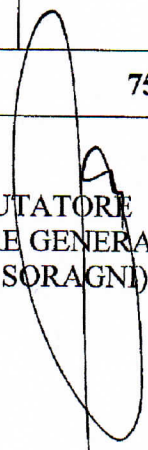
¹ Allegato 7 del Manuale operativo del Sistema di misurazione dei dirigenti – Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.M. 9.12.2010).

PDT 00960- Procedimenti indirizzo, coordinamento , assist. su standard funz. musei e criteri gestione attività di valorizzazione	10	80%	80%	1	10
PDT 01020- Progetti di ricerca, progettazione e sperimentazione per la tutela e valorizzazione dei beni di settore	10	1	1	1	10
P00270 – Atti connessi a programmazioni annuali e triennali, contabilità finanziaria e contabilità speciale	5	90%	90%	1	5
P00240 - Atti connessi all'acquisizione di beni e servizi (ad evidenza pubblica e in economia)	5	63,48 (per la carenza di personale l'obiettivo si considera raggiunto)	30	1	5
Affari generali amministrativi	5	1	1	1	5
Affari generali amministrativi	5	80%	80%	1	5
P00270 – Atti connessi a programmazioni annuali e triennali, contabilità finanziaria e contabilità speciale	5	Riduzione conseguita compatibilmente e con tempi di accredito	=5<7	1	5
PUNTEGGIO PESATO TOTALE					75

IL VALUTATO
DIRIGENTE
(Dr. Luca CABURLOTTO)



IL VALUTATORE
DIRETTORE GENERALE
(Arch. Ugo SORAGNI)



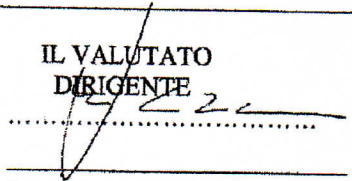
DATA: 30 GENNAIO 2017

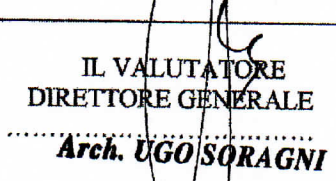
CRA: DIREZIONE GENERALE MUSEI

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: POLO MUSEALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

SCHEDE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
Comportamenti organizzativi	Peso
<p>1. Problem solving</p> <p>Ho costituito un nuovo flusso di informazioni tra i responsabili dei procedimenti, i progettisti, gli altri funzionari e il personale di ragioneria per ottenere il massimo risultato possibile in relazione agli strumenti disponibili ai fini dell'incremento della capacità di spesa, integrando il personale della sede dell'ufficio con quello presente nei musei. Ritengo di possedere le caratteristiche di cui al descrittore corrispondente al livello Alto (= 10), in quanto ho saputo coordinare ed organizzare il personale dell'ufficio in un sistema di équipe, pur nella difficile fase di passaggio, indirizzandolo mediante un diretto coinvolgimento personale ai nuovi fini richiesti dalla riforma ministeriale, conservando equilibrio nella conduzione, attivando relazione e dialogo con ciascuno, e conservando altresì imparzialità all'interno, il che ha consentito, nell'adozione di medesimi parametri per tutti, una coerente ed imparziale azione amministrativa anche verso l'esterno</p>	10
<p>2. Capacità e contributo organizzativo</p> <p>Ho avviato numerose iniziative di integrazione del personale nel lavoro di gruppo da parte di tutti i dipendenti mediante la partecipazione di ciascuno, secondo la propria professionalità, al raggiungimento dei principali risultati (sito web Polo museale, programmazione triennale lavori pubblici, redazione documenti procedurali servizi lavori e forniture, schemi di convenzioni con i luoghi della cultura del territorio per la creazione del sistema museale regionale). Per il monitoraggio e la valutazione del personale si è svolta una azione di sistematica "prevenzione" tramite l'indirizzo e lo stimolo alla attività in compartecipazione e compresenza con il dirigente. Sotto il profilo sindacale non si è manifestata alcuna vertenza e alcun disaccordo. Ritengo di possedere le caratteristiche di cui al descrittore corrispondente al livello Alto (= 10), in quanto partecipando in maniera attiva allo sviluppo dei procedimenti da parte dei funzionari ho consentito insieme un clima collaborativo, un sistema di integrazione delle professionalità, una efficace azione amministrativa e, insieme, un controllo preventivo piuttosto che sanzionatorio.</p>	10
<p>3. Integrazione personale nell'organizzazione</p> <p>Ho posto in essere significative iniziative finalizzate allo sviluppo delle risorse umane, professionali ed organizzative assegnate. In particolare ho invitato i dipendenti a svolgere attività in collaborazione con altri enti in esperienze di valore formativo, sviluppando l'interesse a pratiche innovative, relative particolarmente ai visitatori con esigenze specifiche, alla valorizzazione di beni secondo prospettive inedite e di coinvolgimento per il pubblico e all'incremento delle risorse. Altresì si è sollecitata la partecipazione attiva allo sviluppo di attività culturali, anche mediante la relazione in conferenze e convegni, con numerosi enti e istituzioni culturali museali e accademiche italiane e straniere. Ho rispettato i tempi per le risposte alle richieste o ai solleciti degli Uffici del ministero e dei soggetti esterni all'Amministrazione. Ritengo di possedere le caratteristiche di cui al descrittore corrispondente al livello Alto (= 5) in quanto ho costituito gruppi di lavoro anche con altri uffici del Ministero e altri istituti, riuscendo a coordinare le azioni in maniera di prevenire ogni possibile conflitto, talvolta comportato dalle condizioni di difficoltà e/o complessità e/o carenza di risorse e/o scadenza dei termini, insorgente tra i soggetti convenzionati.</p>	5
Totale	25

NOTE Si richiama l'attenzione sulla circolare n. 6 del 15 settembre 2016 del Gabinetto del Ministro di integrazione alla circolare n. 4 del 12 settembre 2016, concernente la "Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione" anno 2016, che ha modificato i descrittori dei comportamenti relativi al *problem solving*; al contributo organizzativo e alla capacità di integrazione del personale nell'organizzazione

IL VALUTATO
 DIRIGENTE


IL VALUTATORE
 DIRETTORE GENERALE
 Arch. UGO SORAGNI


¹ Allegato 9 del Manuale operativo del Sistema di misurazione dei dirigenti – Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.M. 9.12.2010).