



Regione Calabria

Dipartimento Turismo, Beni culturali, Istruzione e Cultura

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Personale non Dirigente				
Anno 2017				
Dipartimento	Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura			
Settore	Cultura, Musei, Biblioteche, Archivi, Minoranze Linguistiche e Cinematografie			
Dipendente Cognome e Nome	Vitaliano Castagna			
Categoria	Fascia D3 Pos. Ec. D6			
Ruolo	Funzionario Amministrativo Finanziario - Responsabile di Posizione Organizzativa di 2 ^a fascia – Promozione e valorizzazione patrimonio etno-antropologico			
Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa ¹ - Peso 30%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
3.3.10.6	Cfr Piano Performance 2017/2019	100%	0	100%
Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali ² - 20%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Promozione e valorizzazione patrimonio etno-antropologico	Elaborazione della scheda quadrimestrale di verifica e monitoraggio dell'utilizzo delle risorse assegnati ad enti pubblici e privati. Avanzamento finanziario	100%	0	100%
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi ³ - Peso 40%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/Eventuali indicatori	Peso	Valore Iniziale	Target
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi dei temi concordati	30%	0	100%
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	40%	0	100%
Capacità di reporting	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	30%	0	100%
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente - Peso 10%				

Data:

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

¹ Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

² Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

³ Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.



Regione Calabria
Dipartimento Turismo, Beni culturali, Istruzione e Cultura

Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” – Personale non Dirigente	
Elementi di dettaglio	Descrizione
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)