

Direttore Generale - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2019	
Periodo di riferimento	8 marzo - 31 dicembre 2019
Nome e cognome del direttore	Antonio Di Monte
Struttura organizzativa	CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria
Valutatore	OIV - Organismo Indipendente di Valutazione

Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Incoraggia proposte innovative e non si accontenta delle prassi consolidate	4
	Decide, anche in assenza di informazioni rilevanti, qualora la soluzione del problema non possa essere rimandata	4
	Monitora il contesto esterno per individuare idee, tecnologie ed innovazioni e lo confronta con il contesto in cui opera per elaborare possibili piani di azioni migliorativi e innovativi	4
	Propone e/o sviluppa programmi di cambiamento organizzativo in funzione del miglioramento qualitativo dei prodotti e dei servizi	4
Gestionali	Stabilisce programmi di lavoro coerenti con le finalità istituzionali e il contesto strategico	4
	Ha conoscenza delle procedure e dei processi interni e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi	4
	Presta particolare attenzione, nella definizione degli obiettivi, agli aspetti economici e alle risorse umane disponibili	4
	Nella gestione tiene sempre conto delle norme, anche facendo riferimento ai Dirigenti competenti nelle diverse materie	4
	Realizza nuove iniziative vantaggiose sotto il profilo dell'efficienza e dell'economicità	4
	Favorisce la partecipazione dei collaboratori a gruppi trasversali e tematici	4
	Focalizza la gestione sulla maggiore rispondenza dei risultati alle esigenze e alle aspettative dell'utenza interna	4
	Favorisce la partecipazione dei propri collaboratori a progetti di lavoro interistituzionali	4
Relazionali	Ha sensibilità e disponibilità nei riguardi dello sviluppo professionale del personale	4
	Favorisce la mobilità del personale	4
	Riconosce e rispetta le esigenze di conciliazione vita-lavoro espresse dai lavoratori	4
	Ha consapevolezza delle relazioni umane intraorganizzative e tiene conto delle eventuali compatibilità / incompatibilità	4
	Motiva e incentiva i propri collaboratori e assegna compiti e responsabilità tenendo conto delle competenze e delle attitudini professionali	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
	Rappresenta istituzionalmente l'Ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine	4
	Instaura rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		4,00

Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,67	70%	2,57
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	30%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,77