

<b>Valutazione 2021</b>			
<b>Dirigenti</b>	<b>Competenze e comportamenti (CC)</b>	<b>Obiettivi individuali (OI)</b>	<b>Performance complessiva individuale (PI)</b>
<b>Donatelli</b>	<b>3,42</b>	<b>2</b>	<b>3,55</b>
<b>Mastrorilli</b>	<b>3,42</b>	<b>2</b>	<b>3,55</b>
<b>Lupotto</b>	<b>3,42</b>	<b>2</b>	<b>3,41</b>
<b>Pecchioni</b>	<b>3,67</b>	<b>1</b>	<b>3,63</b>
<b>Roversi</b>	<b>3,83</b>	<b>3</b>	<b>3,77</b>
<b>Nervo</b>	<b>3,42</b>	<b>3</b>	<b>3,06</b>
<b>Cattivelli</b>	<b>3,83</b>	<b>3</b>	<b>3,69</b>
<b>Menesatti</b>	<b>3,75</b>	<b>3</b>	<b>3,80</b>
<b>Cardi</b>	<b>3,58</b>	<b>2</b>	<b>3,44</b>
<b>Rapisarda</b>	<b>3,42</b>	<b>2</b>	<b>3,52</b>
<b>Perri</b>	<b>3,75</b>	<b>2</b>	<b>3,63</b>
<b>Henke</b>	<b>3,83</b>	<b>4</b>	<b>3,50</b>
<b>Velasco</b>	<b>3,83</b>	<b>2</b>	<b>3,65</b>
<b>Buttazzoni</b>	<b>3,92</b>	<b>4</b>	<b>3,66</b>

Marcello DONATELLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	AA - Agricoltura e Ambiente	PS - AA:	3,79
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 13 giugno 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, tuttavia parziale per motivazione non coerente con quanto richiesto con specifico riferimento al punto C.5 sulle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento, in merito infatti risulta barrato NO e dichiarato "Tutti i contratti di lavoro prevedono un articolo relativo ai Doveri... con riferimento esplicito al codice di comportamento. Lo stesso per collaboratori occasionali o altre forniture di servizio". Si evidenzia che in data 30/9/2021 è stata inviata dall'UDG2 una comunicazione con cui si rammentava la disciplina riguardante le dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento e relativa circolare del RPCT. Ciononostante, in sede di secondo monitoraggio, non è seguita alcuna risposta o integrazione.			2
<p><b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b></p>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<p><b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b></p>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,79	50%	1,90
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,55
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Marcello MASTRORILLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	AA - Agricoltura e Ambiente	PS - AA:	3,79
Periodo di riferimento	14 giugno 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, tuttavia parziale per motivazione non coerente con quanto richiesto con specifico riferimento al punto C.5 sulle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento, in merito infatti risulta barrato NO e dichiarato "Tutti i contratti di lavoro prevedono un articolo relativo ai Doveri... con riferimento esplicito al codice di comportamento. Lo stesso per collaboratori occasionali o altre forniture di servizio". Si evidenzia che in data 30/9/2021 è stata inviata dall'UDG2 una comunicazione con cui si rammentava la disciplina riguardante le dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento e relativa circolare del RPCT. Ciononostante, in sede di secondo monitoraggio, non è seguita alcuna risposta o integrazione.			2
<p><b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b></p>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<p><b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b></p>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,79	50%	1,90
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,55
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richiesta nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Elisabetta LUPOTTO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	AN - Alimenti e nutrizione	PS - AN:	3,50
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine ma parziale per motivazione non coerente, in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento è stato barrato NO motivando come segue "a partire dall'ultima verifica periodica non sono stati effettuati reclutamenti di personale di cui all'art. 6 del codice di comportamento del CREA". Il RPCT, con e-mail del 30/9/2021, ricordava la disciplina vigente in merito all'art. 6 codice di comportamento e l'obbligo di aggiornamento annuale delle dichiarazioni. Ciononostante nel monitoraggio di dicembre non è presente alcuna integrazione al riguardo.			2
<p><b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b></p>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<p><b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b></p>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,50	50%	1,75
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,41
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda  2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richiesta nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Nicola PECCHIONI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	CI - Cerealicoltura e colture industriali	PS - CI:	3,87
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta oltre il termine e incompleta, in quanto in merito al rispetto dei tempi procedurali non risulta barrato nulla. Non è verificabile in quanto le dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento non sono state ancora acquisite.			1
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,67
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,87	50%	1,94
Obiettivi individuali (OI)	1,00	5%	0,05
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale			3,63
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Pio Federico ROVERSI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	DC - Difesa e certificazione	PS - DC: 3,83	
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile, in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento non è stata fornita la comprova richiesta			3
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4
	Decide nei tempi richiesti		4
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,83	50%	1,92
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,77
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Giuseppe NERVO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	FL - Foreste e legno	PS - FL:	2,71
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento non è stata fornita la comprova richiesta			3
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	2,71	50%	1,36
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,06
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Luigi CATTIVELLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	GB - Genomica e bioinformatica	PS - GB:	3,68
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento non è stata fornita la comprova richiesta.			3
<p><b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b></p>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<p><b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b></p>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,68	50%	1,84
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,69
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda  2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Paolo MENESATTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	IT - Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	PS - IT: 3,96	
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato SI con la seguente precisazione "Le dichiarazioni trasmesse da tutto il personale del Centro per l'anno 2021 sono state acquisite e archiviate".			3
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,75
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,96	50%	1,98
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,80
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Teodoro CARDI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	OF - Orticoltura e florovivaismo	PS - OF:	3,46
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta oltre il termine, sebbene completa non è verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato NO con la seguente precisazione "Non si è provveduto all'assunzione di personale a TD. La mail periodica a tutti i dipendenti verrà fatta al rientro dalle ferie estive", senza che siano stati forniti ulteriori elementi a comprova dell'avvenuto adempimento.			2
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,58
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,46	50%	1,73
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25
Punteggio performance complessiva individuale			3,44
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda  2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Paolo RAPISARDA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	OFA - Olivicoltura, frutticoltura e agrumicoltura	PS - OFA:	3,72
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 15 febbraio 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto in merito ai controlli a campione sulle dichiarazioni ex art. 35 risulta dichiarato che sono stati effettuati su tutte le commissioni esaminatrici comprese quelle degli OTD ma non è stato inserito il numero dei controlli effettuati (come richiesto). In merito alla dichiarazione ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato SI rimandando alla documentazione a comprova che però è incompleta.			2
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		2
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,72	50%	1,86
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,52
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai			1
Occasionalmente			2
Frequentemente			3
Sempre			4

Enzo PERRI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	OFA - Olivicoltura, frutticoltura e agrumicoltura	PS - OFA:	3,72
Periodo di riferimento	16 febbraio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto in merito ai controlli a campione sulle dichiarazioni ex art. 35 risulta dichiarato che sono stati effettuati su tutte le commissioni esaminatrici comprese quelle degli OTD ma non è stato inserito il numero dei controlli effettuati (come richiesto). In merito alla dichiarazione ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato SI rimandando alla documentazione a comprova che però è incompleta.			2
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,75
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,72	50%	1,86
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,63
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai			1
Occasionalmente			2
Frequentemente			3
Sempre			4

Roberto HENKE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	PB - Politiche e bioeconomia	PS - PB:	3,20
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 risulta barrato sia il SI che il NO e precisato quanto segue "Per dipendenti, questa amministrazione richiederà l'invio della dich. art. 6 del codice di comportamento entro l'anno in corso. Per i collaboratori autonomi, assegnisti e borsisti sono state acquisite le dichiarazioni ex art. 6 (l'elenco delle pec relative sono riportate nella tabella di seguito)". Nel monitoraggio di dicembre è stata allegata copia della e-mail del 14/9/2021 con cui è stato richiesto al personale dipendente di compilare la scheda relativa all'art. 6 del codice di comportamento.			4
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,20	50%	1,60
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,50
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richiesta nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Riccardo VELASCO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	VE - Viticoltura ed enologia	PS - VE:	3,69
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, ma incompleta e non verificabile. Non è completa per motivazione non coerente in quanto alla domanda sui controlli ex art 35 bis risulta barrato NO e precisato quanto segue "Non sono stati riscontrati dubbi circa la veridicità" laddove sussiste comunque l'obbligo di fare controlli a campione (nota prot. 97727 del 18/12/2020). In merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato NO precisando che le dichiarazioni sono in fase di acquisizione ma non sono stati forniti successivi elementi a comprova dell'avvenuto adempimento dell'obbligo			2
<p><b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b></p>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4
	Decide nei tempi richiesti		3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<p><b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b></p>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,69	50%	1,85
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,65
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Luca BUTTAZZONI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	ZA - Zootecnia e acquacoltura	PS - ZA:	3,46
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p><b>- Valutazione degli obiettivi individuali -</b>  Secondo quanto previsto dal Piano della performance 2021-2023, per l'anno 2021 sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):</p>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile, in quanto in merito alle dichiarazioni ex art 6 codice comportamento, a comprova, è stata allegata e-mail inviata a luglio a tutto il personale per il relativo aggiornamento annuale.			4
<b>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</b>			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio (Nota 2)
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4
	Decide nei tempi richiesti		4
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,92
<b>- Valutazione performance complessiva individuale -</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,60	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,46	50%	1,73
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37
Punteggio performance complessiva individuale			3,66
<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi</b>			<b>Punteggio</b>
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile			2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)			3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato			4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende:  - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda  - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>			
<b>Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP</b>			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		