

Valutazione 2021			
Dirigenti	Competenze e comportamenti (CC)	Obiettivi individuali (OI)	Performance complessiva individuale (PI)
Albano	3,33	2	3,13
Berti	3,50	4	3,79
D'Andrea	3,42	4	3,76
De Chiara	3,58	4	3,81
Fiore	3,50	4	3,79
Incoronato	3,58	4	3,81
Lamoglie	3,75	3	3,70
Peronti	3,83	3	3,85
Piscicelli	3,67	2	3,74
Pitocchi	3,42	4	3,59
Proietti	3,75	4	3,87
Troccoli	3,25	4	3,70

Ginevra ALBANO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG7 - Affari generali e legali	PS - UDG7:	3,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p>- Valutazione degli obiettivi individuali - 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 pervenuta oltre il termine, completa e non verificabile in quanto nella risposta al monitoraggio non risultava barrato nulla in merito al punto D.5 (dichiarazioni ex art. 6 codice di comportamento) e veniva riportata la seguente affermazione "non rientra nell'attività afferenti all'UDG7". In seguito ad una e-mail del 4 ottobre di UDG2 con cui veniva ricordata la disciplina vigente in materia di dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento, è pervenuta dall'Ufficio UDG7 la seguente comunicazione e-mail "Ai fini degli adempimenti previsti per l'attuazione del PTPCT, si comunica che le dichiarazioni ex art.6 del codice di comportamento sono state aggiornate. Le stesse sono contenute in una apposita cartella share point e, se necessario e richiesto, possono essere messe a disposizione".			2
<p>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</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	Planifica 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	3	
	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	3	
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,33
<p>- Valutazione performance complessiva individuale -</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)	3,00	50%	1,50
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,33	35%	1,17
Punteggio performance complessiva individuale			3,13
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		

Carla BERTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC2 - Risorse finanziarie	PS - USC2:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p>- Valutazione degli obiettivi individuali - 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 del codice di comportamento è stato precisato quanto segue "non è stato oggettivamente possibile acquisire le dichiarazioni. Si provvederà tempestivamente". Nella scheda di risposta del secondo monitoraggio è stato indicato di avere acquisito le dichiarazioni e sono state allegate le e-mail di richiesta ai dipendenti.			4
<p>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</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		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		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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,50
<p>- Valutazione performance complessiva individuale -</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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,50	35%	1,23
Punteggio performance complessiva individuale			3,79
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

Fidalma D'ANDREA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	PS - USC4:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p>- Valutazione degli obiettivi individuali - 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 del codice di comportamento sono state allegate e-mail di richiesta rinnovo delle dichiarazioni ai dipendenti dell'Ufficio.			4
<p>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -</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		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		3
	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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
<p>- Valutazione performance complessiva individuale -</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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,76
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

Speranza DE CHIARA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG1 - Programmazione e controllo	PS - UDG1:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
<p>- Valutazione degli obiettivi individuali - 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 con e-mail di risposta al monitoraggio di dicembre è stata fornita documentazione a comprova in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del Codice comportamento.			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		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		3
	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
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25
Punteggio performance complessiva individuale			3,81
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		

Paola FIORE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG4 - Affari istituzionali e relazioni internazionali	PS - UDG4:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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 (PTPC) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile, in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del Codice di comportamento è stato indicato di aver acquisito quelle relative al 2020, e a dicembre, con il secondo monitoraggio è stata inviata l'e-mail con cui sono state richieste al personale le dichiarazioni aggiornate relative al 2021.			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		3
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3
	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			3,50
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,50	35%	1,23
Punteggio performance complessiva individuale			3,79
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
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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Silvia INCORONATO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	PS - USC1:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine completa e verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art 6 del codice comportamento è stato precisato che le medesime sono state richieste con e-mail del 16/07/2021 al personale dell'ufficio.			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,58
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25
Punteggio performance complessiva individuale			3,81
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
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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Corrado LAMOGLIE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG5 - Trasferimento tecnologico	PS - UDG5:	3,75
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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 (PTPC) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta completa e verificabile, in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del Codice di comportamento sono stati forniti i riferimenti e-mail di trasmissione delle dichiarazioni dei dipendenti. Non è stato attribuito il massimo punteggio in quanto la risposta è pervenuta oltre il termine, sebbene il ritardo sia stato preventivamente comunicato.			3
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		4
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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,75
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	3,75	50%	1,88
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,70
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
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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Mara PERONTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC3 - Gestione del personale	PS - USC3:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto non c'è alcuna documentazione a comprova in merito all'aggiornamento delle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento.			3
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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	Planifica 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	3	
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
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,85
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
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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Alessandro PISCICELLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG8 - Sistemi informativi	PS - UDG8:	4,00
Periodo di riferimento	1 novembre 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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 (PTPC) 2021-2023. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), successivamente, ha effettuato ulteriori precisazioni, come riportato nella nota (Nota 1):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta completa oltre il termine e non verificabile in quanto in merito alle dichiarazioni ex art. 6 del codice di comportamento risulta barrato NO con la precisazione che si sarebbe provveduto entro l'anno. Nella scheda di dicembre è stato precisato che sono ancora in corso le acquisizioni delle dichiarazioni ma non è stato fornito alcun elemento a comprova.			2
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		3
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3
	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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,67
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale			3,74
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
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 al 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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Fiorella PITOCCHI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione	PS - UDG2:	3,67
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile, in quanto con e-mail di risposta al monitoraggio del 20/7/2021, è stata fornita documentazione a comprova in merito alle dichiarazioni ex art. 6 codice comportamento.			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		4
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		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		3
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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,42
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	3,67	50%	1,84
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20
Punteggio performance complessiva individuale			3,59
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
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 al 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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Laura PROIETTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG3 - Progetti	PS - UDG3:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
<i>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):</i>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile, in quanto in sede di risposta al monitoraggio è stato precisato che "con mail del 14/07/2021 è stato chiesto al personale dell'Ufficio UDG3 di compilare la relativa dichiarazione e che tutto il personale con successiva mail ha trasmesso quanto richiesto. Tutta la documentazione acquisita agli atti di questo Ufficio è disponibile per ogni eventuale verifica"			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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		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		3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3
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			3,75
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,87
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
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 al 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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Emilia TROCCOLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2021			
Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC5 - Negoziale	PS - USC5:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			
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):			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile in quanto è stato dichiarato di aver richiesto, con e-mail del 28/7/2021, le dichiarazioni ex art 6 codice comportamento per l'anno in corso ai dipendenti dell'Ufficio. Con la risposta al secondo monitoraggio sono state fornite a comprova le e-mail di trasmissione delle dichiarazioni di tutto il personale.			4
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -			
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
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3
	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		3
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,25
- Valutazione performance complessiva individuale -			
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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,25	35%	1,14
Punteggio performance complessiva individuale			3,70
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
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.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		