

## Valutazione finale 2022

	<b>Direttori</b>	<b>Performance complessiva individuale (PI)</b>
DC	Pio Federico Roversi	3,82
PB	Alessandra Pesce	3,75
AN	Emanuele Marconi	3,74
FL	Piermaria Corona	3,58
GB	Luigi Cattivelli	3,54
ZA	Salvatore Claps	3,54
VE	Riccardo Velasco	3,54
IT	Paolo Menesatti	3,51
CI	Nicola Pecchioni	3,42
OF	Daniele Massa	3,40
AA	Giuseppe Corti	3,39
OFA	Enzo Perri	3,35

**Giuseppe CORTI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	AA - Agricoltura e Ambiente	PS - AA:	3,25
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto mancante di risposta ad una delle domande della scheda (v. scheda allegato 2 del II monitoraggio)	<b>2</b>

**- 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	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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,67</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,25	50%	1,63
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>			<b>3,39</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Emanuele MARCONI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	AN - Alimenti e nutrizione	PS - AN:	3,63
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**

Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile	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	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		<b>3,83</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,63	50%	1,82
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			<b>3,74</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.

2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:

- mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;
- motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Nicola PECCHIONI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	CI - Cerealcoltura e colture industriali	PS - CI:	3,20
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto la documentazione a comprova è parziale	<b>3</b>

**- 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
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
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>		<b>3,67</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,20	50%	1,60
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,42</b>

**Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)**

Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	<b>Punteggio</b>
	<b>1</b>
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	<b>2</b>
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	<b>3</b>
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	<b>4</b>

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

**Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)**

Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Pio Federico ROVERSI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	DC - Difesa e certificazione	PS - DC:	3,67
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile	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	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		<b>4,00</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
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)	4,00	35%	1,40
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			<b>3,82</b>

**Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)**

Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

**Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)**

Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Piermaria CORONA - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	FL - Foreste e legno	PS - FL:	3,5
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto sprovvista parzialmente di motivazione (v. scheda allegato 2 del II monitoraggio)	<b>2</b>

**- 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	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	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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,83</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
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)	3,83	35%	1,34
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>			<b>3,58</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

## Luigi CATTIVELLI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	GB - Genomica e bioinformatica	PS - GB:	3,44
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

### - Valutazione degli obiettivi individuali -

Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	Punteggio
Risposta entro il termine, completa ma non verificabile in quanto la documentazione a comprova è parziale	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	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	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	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		3,67

### - Valutazione performance complessiva individuale -

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,44	50%	1,72
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,54

Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)	Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.

2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:

- mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;
- motivazione assente, quando richiesta.

Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Paolo MENESATTI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	IT - Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	PS - IT:	3,28
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine, completa e verificabile	<b>4</b>

**- 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	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
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		<b>3,67</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,28	50%	1,64
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			<b>3,51</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Daniele MASSA - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	OF - Orticoltura e florovivaismo	PS - OF:	3,03
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	Punteggio
Al II monitoraggio il centro ha risposto "oltre il termine", tuttavia si è ritenuto di non procedere ad una penalizzazione in quanto la risposta al I monitoraggio è pervenuta entro il termine massimo di scadenza. In ogni caso la risposta è incompleta in quanto sprovvista di motivazione (v. scheda allegato 2 del II monitoraggio)	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	4
	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
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		<b>4,00</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,03	50%	1,52
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			<b>3,40</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Enzo PERRI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	OFA - Olivicoltura, frutticoltura e agrumicoltura	PS - OFA:	3,16
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**  
 Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.  
 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto sprovvista parzialmente di motivazione (v. scheda allegato 2 del II monitoraggio)	<b>2</b>

**- 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
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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,67</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,16	50%	1,58
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>			<b>3,35</b>

**Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)**

Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	<b>Punteggio</b>
	<b>1</b>
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	<b>2</b>
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	<b>3</b>
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	<b>4</b>

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.  
 2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:  
 - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;  
 - motivazione assente, quando richiesta.

**Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)**

Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

## Alessandra PESCE - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	PB - Politiche e bioeconomia	PS - PB:	3,53
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**

Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile.	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	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		4,00

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,53	50%	1,77
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,75

Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)	Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.

2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:

- mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;
- motivazione assente, quando richiesta.

Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Riccardo VELASCO - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	VE - Viticoltura ed enologia	PS - VE:	3,31
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**

Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto sprovvista parzialmente di motivazione	<b>2</b>

**- 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	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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>4,00</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,31	50%	1,66
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>			<b>3,54</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.

2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:

- mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;
- motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

**Salvatore CLAPS - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022**

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	ZA - Zootecnia e acquacoltura	PS - ZA:	3,31
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022		

**- Valutazione degli obiettivi individuali -**

Secondo quanto previsto dal PIAO 2022-2024, per la valutazione degli obiettivi individuali sono state considerate le modalità di risposta al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione indicate nell'Allegato 6 (Misure anticorr. 2022-2024) del PIAO stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui sono demandate le verifiche, rispetto al PIAO ha effettuato ulteriori precisazioni riportate nella Nota 1:

Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi	<b>Punteggio</b>
Risposta entro il termine ma incompleta in quanto sprovvista parzialmente di motivazione	<b>2</b>

**- 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	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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>4,00</b>

**- Valutazione performance complessiva individuale -**

Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,31	50%	1,66
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
<b>Punteggio performance complessiva individuale (PI)</b>			<b>3,54</b>

<b>Nota 1 - Verifica monitoraggi (Obiettivo individuale, OI)</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	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

1) Sono state considerate **oltre il termine** le risposte inviate oltre la data di scadenza sia del 1° che del 2° monitoraggio.

2) Sono state considerate risposte **parziali** o **incomplete** le seguenti ipotesi:

- mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda di monitoraggio riguardante le misure specifiche;
- motivazione assente, quando richiesta.

<b>Nota 2 - Punteggi individuati nel SMVP riferiti alla frequenza con cui si manifestano le competenze e i comportamenti (CC)</b>	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4