

Valutazione finale 2022

	Dirigenti	Performance complessiva individuale (PI)
USC1	Silvia Incoronato	3,99
UDG5	Corrado Lamoglie	3,94
USC4	Fidalma D'Andrea	3,93
UDG4	Paola Fiore	3,93
USC3	Mara Peronti	3,93
UDG3	Laura Proietti	3,93
USC5	Emilia Troccoli	3,93
USC2	Carla Berti	3,83
UDG8	Alessandro Piscicelli	3,81
UDG2	Fiorella Pitocchi	3,76
UDG1	Speranza De Chiara (fino al 31 marzo 2022)	3,65
UDG6	Luca Buttazoni	3,48
UDG7	Ginevra Albano	3,32

Speranza DE CHIARA - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG1 - Programmazione e controllo	PS - UDG1:	3,67
Periodo di riferimento	1 gennaio 2022 - 31 marzo 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 e completa. Le misure specifiche per l'anno 2022 erano unicamente del settore negoziale e dalle risposte al I monitoraggio è emerso che non sono attuabili dall'ufficio UDG1. Pertanto, nel II monitoraggio non sono state riproposte.	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	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	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)	3,86	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)	3,50	35%	1,23
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,65

Nota 1 - Verifica monitoraggi	Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4

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

Fiorella PITOCCHI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione	PS - UDG2:	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. Le misure specifiche per l'anno 2022 a carattere negoziale non sono state riproposte nel II monitoraggio in quanto è emerso che non sono attuabili dall'ufficio UDG2.	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	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
Professionalì	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)	3,86	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)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			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

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

Laura PROIETTI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG3 - Progetti	PS - UDG3:	4,00
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
Professionalì	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)	3,86	10%	0,39
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)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,93

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

Paola FIORE - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG4 - Affari istituzionali e relazioni internazionali	PS - UDG4:	4,00
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	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	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)	3,86	10%	0,39
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)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,93

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 - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG5 - Trasferimento tecnologico	PS - UDG5:	4,00
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	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
Professionalì	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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,94

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

Luca BUTTAZZONI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	UDG6 - Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole	PS - UDG6:	3,33
Periodo di riferimento	1 febbraio 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	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	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	3
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	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)	3,86	10%	0,39
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,33	50%	1,67
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,48

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

Ginevra ALBANO - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG7 - Affari generali e legali	PS - UDG7:	3,00
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 non è stata fornita la documentazione a comprova	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	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
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		3,67

- 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)	3,00	50%	1,50
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,32

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 - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG8 - Sistemi informativi	PS - UDG8:	4,00
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	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	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	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	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		3,50

- 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)	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 (PI)			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" (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

Silvia INCORONATO - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	PS - USC1:	4,00
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
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		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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	4,00	35%	1,40
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,99

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

Carla BERTI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC2 - Risorse finanziarie	PS - USC2:	4,00
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 ma incompleta in quanto sprovvista parzialmente di motivazione.	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	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	3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,83

- 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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,83

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 - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC3 - Gestione del personale	PS - USC3:	4,00
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	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,83

- 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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,93

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

Fidalma D'ANDREA - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	PS - USC4:	4,00
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	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		3,83

- 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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,93

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

Emilia TROCCOLI - Valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2022

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC5 - Negoziante	PS - USC5:	4,00
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	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	3
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)	3,86	10%	0,39
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)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale (PI)			3,93

Nota 1 - Verifica monitoraggi	Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine	1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato Risposta completa ma non verificabile	2
Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato (anche nel caso in cui la scheda di risposta al monitoraggio sia pervenuta entro uno o due giorni)	3
Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato	4
<p>1) Per risposta parziale o incompleta si intende: - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda</p> <p>2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</p>	

Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4