

Allegato 8 - Dirigenti_Valutazione 2023

Dirigenti		Performance complessiva individuale (PI)	Competenze e comportamenti (CC)	Obiettivi individuali (OI)	Valutazione Struttura (PS)
USC5	Troccoli	3,96	3,97	4,00	4,00
USC3	Peronti	3,95	3,93	4,00	4,00
UDG4	Fiore	3,94	3,92	4,00	4,00
UDG5	Lamoglie	3,94	3,92	4,00	4,00
USC1	Incoronato	3,94	3,92	4,00	4,00
USC2	Berti	3,94	3,90	4,00	4,00
USC4	D'Andrea	3,92	4,00	3,00	4,00
UDG2	Pitocchi	3,91	3,83	4,00	4,00
UDG3	Proietti	3,91	3,83	4,00	4,00
UDG6	Buttazzoni	3,85	3,67	4,00	4,00
UDG7	Albano	3,85	3,67	4,00	4,00
UDG8	Erba	3,80	3,67	3,00	4,00
UDG8	Piscicelli	3,80	3,50	4,00	4,00

Fiorella PITOCCHI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione	PS: 4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023	
<div>- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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:</div>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile.			4,00
<div>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)</div>			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00
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		3,00
	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		3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<div>- Valutazione performance complessiva individuale -</div>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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			3,91
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			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
<div>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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</div>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Laura PROIETTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		Ufficio UDG3 - Progetti	PS: 4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023	
<div>- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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:</div>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile.			4,00
<div>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)</div>			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3,00
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		4,00
	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		3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,83
<div>- Valutazione performance complessiva individuale -</div>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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			3,91
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			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
<div>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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</div>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Paola FIORE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023				
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG4 - Affari istituzionali e relazioni internazionali	PS: 4,00	
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)				
Competenze	Comportamento atteso			Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro			4,00
	Decide nei tempi richiesti			4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità			4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			4,00
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			4,00
	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			4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva			4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa			4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito			4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti				3,92
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37	
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)	3,92	35%	1,37	
Punteggio performance complessiva individuale			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				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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.				
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Corrado LAMOGLIE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		Ufficio UDG5 - Trasferimento tecnologico	PS: 4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023	
<div>- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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:</div>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile. L'Ufficio non aveva misure specifiche programmate per il 2023. Il monitoraggio ha riguardato, pertanto, solo le misure generali e per il requisito della verificabilità è stata presa a riferimento la misura dell'acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 6 del Codice di comportamento del CREA.			4,00
<div>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)</div>			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3,00
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		4,00
	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		4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,92
<div>- Valutazione performance complessiva individuale -</div>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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)	3,92	35%	1,37
Punteggio performance complessiva individuale			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			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
<div>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.</div>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Luca BUTTAZZONI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		UDG6 - Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole	PS: 4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023	
<div>- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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:</div>			
Osservazioni del RPCT sulle risposte ai monitoraggi			Punteggio
Risposta entro il termine, completa e verificabile. L'Ufficio non aveva misure specifiche programmate per il 2023. Il monitoraggio ha riguardato, pertanto, solo le misure generali e per il requisito della verificabilità è stata presa a riferimento la misura dell'acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 6 del Codice di comportamento del CREA.			4,00
<div>- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)</div>			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00
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		4,00
	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		3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		3,00
Media aritmetica competenze e comportamenti			3,67
<div>- Valutazione performance complessiva individuale -</div>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale			3,85
Nota 1 - Verifica monitoraggi			Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine			1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato			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
<div>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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.</div>			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Ginevra ALBANO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023				
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG7 - Affari generali e legali	PS: 4,00	
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)				
Competenze	Comportamento atteso			Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro			4,00
	Decide nei tempi richiesti			4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità			3,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			3,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			4,00
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			4,00
	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			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva			4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa			4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito			3,00
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)	3,70	10%	0,37	
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)	3,67	35%	1,28	
Punteggio performance complessiva individuale			3,85	
Nota 1 - Verifica monitoraggi				Punteggio
Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine				1
Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato				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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.				
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Alessandro PISCICELLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		Ufficio UDG8 - Sistemi informativi	PS: 4,00
Periodo di riferimento		15 settembre 2023 - 31 dicembre 2023	
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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 manca documentazione a comprova.			3,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00
	Decide nei tempi richiesti		3,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3,00
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		4,00
	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		4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		3,00
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)	3,70	10%	0,37
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,67	35%	1,28
Punteggio performance complessiva individuale			3,80
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			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) Per risposta parziale o incompleta si intende: - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda 2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Alessandro PISCICELLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI	
Struttura organizzativa		Ufficio UDG8 - Sistemi informativi	PS: 4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 14 settembre 2023	
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)			
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3,00
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		4,00
	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		4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		3,00
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)	3,70	10%	0,37
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,50	35%	1,23
Punteggio performance complessiva individuale			3,80
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			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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Silvia INCORONATO - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023				
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI (1 gennaio - 31 maggio 2023) Direttore generale f.f., anno 2023 - Dott.ssa Laura PROIETTI (1 giugno - 31 dicembre 2023)		
Struttura organizzativa		Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	PS:	4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)				
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari	Valutazione Proietti
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00	4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00	4,00
	Decide nei tempi richiesti		3,00	3,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00	4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00	4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00	4,00
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		4,00	4,00
	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		4,00	4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00	4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00	4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00	4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00	4,00
Medie competenze e comportamenti, distinte			3,92	3,92
Media competenze e comportamenti complessiva, pesata per i periodi di valutazione: 5 mesi Vaccari e 7 mesi Proietti			3,92	
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37	
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)	3,92	35%	1,37	
Punteggio performance complessiva individuale			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				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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.				
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Carla BERTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023				
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI (1 gennaio - 31 maggio 2023) Direttore generale f.f., anno 2023 - Dott.ssa Laura PROIETTI (1 giugno - 31 dicembre 2023)		
Struttura organizzativa		Ufficio USC2 - Risorse finanziarie	PS: 4,00	
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)				
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari	Valutazione Proietti
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00	4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00	3,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00	4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00	4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00	4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00	4,00
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		4,00	4,00
	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		4,00	3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00	4,00
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00	4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00	4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00	4,00
Medie competenze e comportamenti, distinte			4,00	3,83
Media competenze e comportamenti complessiva, pesata per i periodi di valutazione: 5 mesi Vaccari e 7 mesi Proietti			3,90	
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37	
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)	3,90	35%	1,37	
Punteggio performance complessiva individuale			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				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) Per risposta parziale o incompleta si intende: - mancata risposta ad una delle domande presenti nella scheda - motivazione non coerente, ovvero non esaustiva o non collegata o pienamente collegata alle informazioni richieste nella scheda 2) Il requisito della verificabilità è stato applicato rispetto all'obbligo di cui all'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" (richieste nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.				
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Mara PERONTI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore	Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI (1 gennaio - 31 maggio 2023) Direttore generale f.f., anno 2023 - Dott.ssa Laura PROIETTI (1 giugno - 31 dicembre 2023)		
Struttura organizzativa	Ufficio USC3 - Gestione del personale	PS:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)			
Competenze	Comportamento atteso	Valutazione Vaccari	Valutazione Proietti
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4,00	4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro	4,00	4,00
	Decide nei tempi richiesti	4,00	4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4,00	4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni	4,00	4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3,00	4,00
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	4,00	4,00
	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	4,00	4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3,00	4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4,00	4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4,00	4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4,00	4,00
Medie competenze e comportamenti, distinte		3,83	4,00
Media competenze e comportamenti complessiva, pesata per i periodi di valutazione: 5 mesi Vaccari e 7 mesi Proietti		3,93	

- Valutazione performance complessiva individuale -			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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)	3,93	35%	1,38
Punteggio performance complessiva individuale			3,95
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			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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		

Fidalma D'ANDREA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023				
Valutatore		Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI (1 gennaio - 31 maggio 2023) Direttore generale f.f., anno 2023 - Dott.ssa Laura PROIETTI (1 giugno - 31 dicembre 2023)		
Struttura organizzativa		Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	PS: 4,00	
Periodo di riferimento		1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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.				3,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)				
Competenze	Comportamento atteso		Valutazione Vaccari	Valutazione Proietti
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		4,00	4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		4,00	4,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00	4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00	4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00	4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00	4,00
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		4,00	4,00
	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		4,00	4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		4,00	4,00
Professionali	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		4,00	4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00	4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		4,00	4,00
Medie competenze e comportamenti, distinte			4,00	4,00
Media competenze e comportamenti complessiva, pesata per i periodi di valutazione: 5 mesi Vaccari e 7 mesi Proietti			4,00	
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione		Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)		3,70	10%	0,37
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				3,92
Nota 1 - Verifica monitoraggi				
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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.				
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai		1		
Occasionalmente		2		
Frequentemente		3		
Sempre		4		

Emilia TROCCOLI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2023			
Valutatore	Direttore generale, anno 2023 - Dott. Stefano VACCARI (1 gennaio - 31 maggio 2023) Direttore generale f.f., anno 2023 - Dott.ssa Laura PROIETTI (1 giugno - 31 dicembre 2023)		
Struttura organizzativa	Ufficio USC5 - Negoziiale	PS: 4,00	
Periodo di riferimento	1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023		
- Valutazione degli obiettivi individuali - Secondo quanto previsto dal PIAO 2023-2025, 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. 2023-2023) 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. Si precisa che in relazione al requisito della verificabilità si è ritenuto di dare il punteggio massimo anche nei casi in cui non era possibile fornire documentazione a comprova, ad esempio, perché la misura non era attuabile per assenza delle condizioni per l'applicabilità della stessa.			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 2)			
Competenze	Comportamento atteso	Valutazione Vaccari	Valutazione Proietti
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4,00	4,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro	4,00	4,00
	Decide nei tempi richiesti	4,00	4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4,00	4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni	4,00	4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4,00	4,00
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	4,00	4,00
	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	4,00	4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4,00	4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	3,00	4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4,00	4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4,00	4,00
Medie competenze e comportamenti, distinte		3,92	4,00
Media competenze e comportamenti complessiva, pesata per i periodi di valutazione: 5 mesi Vaccari e 7 mesi Proietti		3,97	
- Valutazione performance complessiva individuale -			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,70	10%	0,37
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)	3,97	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,96
Nota 1 - Verifica monitoraggi			
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) 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" (richiestae nel monitoraggio le e-mail o l'indicazione della data e-mail con cui ciascun Dirigente/Direttore ha richiesto le dichiarazioni ai dipendenti) in quanto unico omogeneo tra Uffici e Centri. In merito l'RPCT ha tenuto conto anche delle risposte fornite con il secondo monitoraggio.			
Nota 2 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		