

**ALLEGATO 1**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA INDIVIDUALE  
DEI DIRIGENTI DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE**

**ANNO 2018**



Riepilogo valutazione della performance complessiva individuale – Dirigenti – Anno 2018						
Ufficio	Dirigente	PE	PS	OI	CC	Valutazione perf. complessiva individuale
D1 - Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese	Corrado Lamoglie	3,58	3,67	3,00	3,92	3,71
D2 - Gestione dei Progetti di ricerca	Laura Proietti	3,58	3,33		3,75	3,50
D3 - Formazione	Giuliana Carano	3,58	3,00	3,00	2,38	2,84
D4 - Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca	Mara Peronti	3,58	3,00		3,96	3,39
D5 - Patrimonio	Fidalma D'Andrea	3,58	3,00		3,33	3,17
D6 - Comunicazione	Paola Corsaro	3,58	3,75		2,75	3,38
D7 - Infrastrutture per la ricerca e aziende	Antonio Di Monte	3,58	3,25		3,75	3,46
D8 - Vigilanza, trasparenza e anticorruzione	Fiorella Pitocchi	3,58	3,50		3,46	3,49
DA1 - Bilancio	Speranza De Chiara	3,58	3,17		3,88	3,46
DA2 - Gestione del personale	Mara Peronti a.i.	3,58	3,00		3,96	3,39
DA4 - Affari legali	Silvia Incoronato	3,58	3,25		3,96	3,53
DA5 - Gare e contratti	Ginevra Albano	3,58	3,25	2,75	3,50	3,35
DA6 - Affari generali	Emilia Troccoli	3,58	3,00		3,46	3,22
DT1 - Rapporti istituzionali e relazioni internazionali	Paola Fiore	3,58	3,00		3,83	3,35

#### Legenda

PE = Performance organizzativa a livello di Ente

PS = Performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa (Centro/Ufficio)

OI = Obiettivi individuali

CC = Competenze e comportamenti

D1 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente	Corrado Lamoglie						
Struttura organizzativa	D1 - Trasferimento tecnologico, brevetti e rapporti con le imprese						
Valutatore	Direttore generale						
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.2 - Promuovere tempestivamente la conoscenza delle innovazioni disponibili	IOP 2.1.2.1 - N. di imprese partecipanti al co-working	10	100%	14	3	3,00
OS 2.2 - Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 - Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.2 - N. iniziative di promozione di titoli e innovazioni del CREA e supporto alle strutture di ricerca nelle fasi di negoziazione di contratti e accordi	6 iniziative 6 attività di supporto	100%	7 iniziative 66 attività di supporto	4	4,00
OS 4.1 - Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 - Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 - N. giornate informative	1	100%	3	4	4,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,67

2) Valutazione degli obiettivi individuali							
Obiettivo individuale	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata	
Attuare le misure di organizzazione di regolamentazione programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Disciplinare per la concessione di proprietà intellettuale - prassi e modelli fac-simile	Fatto	100%	Misura adottata	3	3,00	
Attuare le misure di organizzazione di processo programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Affidamento ad una società esterna del servizio di supporto per la gestione delle licenze di varietà vegetali	Fatto	100%	Misura adottata	3	3,00	
Media aritmetica obiettivi individuali						3,00	

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
3	3	100%	3

3) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,92

<b>4) Valutazione performance complessiva individuale</b>			
<b>Ambito di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione ponderata</b>
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,67	50%	1,83
Obiettivi individuali	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,71</b>

D2 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Laura Proietti					
Struttura organizzativa		D2 - Gestione dei Progetti di ricerca					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.5 Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di ricerca, di innovazione, di supporto nei rapporti con soggetti terzi	IOP 3.1.5.1 Circolare	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 N. giornate informative	100%	2	4 giornate informative	4	4,00
	OP 4.1.6 Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento all'individuazione dei livelli di responsabilità nei progetti	IOP 4.1.6.1 Regolamento	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,33

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
3	3	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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

	Monitorea e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	3
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,75</b>

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,33	55%	1,83
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,50</b>



D3 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Giuliana CARANO					
Struttura organizzativa		D3 - Formazione					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.5 Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento agli strumenti formativi e alla mobilità breve	IOP 4.1.5.1 Revisione del "Regolamento su borse di studio, assegni di ricerca e borse di dottorato"	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 4.1.6 Sviluppare una strategia per le risorse umane in riferimento all'individuazione dei livelli di responsabilità nei progetti	IOP 4.1.6.1 Regolamento	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 4.1.8 Sviluppare una strategia per le risorse umane nella redazione del Piano triennale della formazione	IOP 4.1.8.1 Revisione del "Piano della formazione"	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

2) Valutazione degli obiettivi individuali							
Obiettivo individuale	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata	
Attuare le misure di regolamentazione programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Controlli a campione su dichiarazioni rese dai componenti delle Commissioni	Fatto	50%	Fatto	3	3,00	
	Verifica dell'applicazione del regolamento in materia di gestione strumenti formativi	Fatto	50%	Fatto	3		
Media aritmetica obiettivi individuali							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
4	3	75%	1

3) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	2
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	2
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	2

	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	2
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	2
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	2
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	2
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	2
	Comunica in modo chiaro e completo	2
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	2
	Condivide la responsabilità dei risultati	3
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	2
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	3
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	3	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	2
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	2
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	2
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	2
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>2,38</b>

<b>4) Valutazione performance complessiva individuale</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	50%	1,50
Obiettivi individuali	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	2,38	35%	0,83
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>2,84</b>

D4 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Mara Peronti					
Struttura organizzativa		D4 - Controllo di gestione, supporto OIV e alla valutazione della ricerca					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.6 Sostenere l'attività di servizio	Proposta al Direttore generale della "Carta dei servizi" aggiornata	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	Individuare, tramite un'azione pilota con alcuni Centri di ricerca, una metodologia per rilevare il grado di soddisfazione degli utenti che usufruiscono dei servizi erogati dal CREA (performance organizzativa al livello di ente)	Metodologia	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 N. giornate informative	100%	1	1	3	3,00
	OP e Gestire le fasi di migrazione dei dati nel nuovo applicativo informatico per la gestione delle pubblicazioni	IOP e Migrazione dati	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
15	12	80%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,96

<b>3) Valutazione performance complessiva individuale</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,39

D5 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Fidalma D'Andrea					
Struttura organizzativa		D5 - Patrimonio					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare	OP 3.2.1 Alienare gli immobili e realizzare gli interventi strutturali	IOP 3.2.1.1 N. procedure di alienazione concluse	100%	8	12	3	3,00
	OP 3.2.2 Mettere a punto il registro dei beni mobili adeguandolo alla nuova struttura organizzativa del CREA	IOP 3.2.2.1 Revisione del software	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.2.3 Aggiornare il registro (software) dei fabbricati e delle aziende	IOP 3.2.3.1 Aggiornamento del software	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
9	9	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	2
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	3

	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Comunica in modo chiaro e completo	3
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	3
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	3
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	3
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	3
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,33

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,33	35%	1,17
Punteggio performance complessiva individuale			3,17

D6 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Paola Corsaro					
Struttura organizzativa		D6 - Comunicazione					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.9 Trasferire la conoscenza scientifica al largo pubblico	IOP 2.1.9.1 N. eventi	100%	2	6	4	4,00
	OP 2.1.10 Coinvolgere gli stakeholder attraverso la diffusione dei risultati della ricerca	IOP 2.1.10.1 N. pubblicazioni	100%	1	1	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 N. giornate informative	100%	1	2	4	4,00
	OP g Curare l'immagine coordinata dell'ente	IOP g N. modelli	100%	2	4	4	4,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,75

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
3	3	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	2
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	2
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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	2
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3

	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	2
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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	2
	Interagisce con i propri collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Comunica in modo chiaro e completo	2
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	3
	Condivide la responsabilità dei risultati	3
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	3
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	3
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	3
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	3
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	3
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	3
Media aritmetica competenze e comportamenti		2,75

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,75	55%	2,06
Competenze e comportamenti (CC)	2,75	35%	0,96
Punteggio performance complessiva individuale			3,38



D7 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente	Antonio Di Monte						
Struttura organizzativa	D7 - Infrastrutture per la ricerca e aziende						
Valutatore	Direttore generale						
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.3 Rafforzare le attività legate alla certificazione delle sementi	IOP 2.1.3.1 Entrate complessive legate all'attività di certificazione delle sementi	100%	10.030.000	10,604,374,39	3	3,00
	OP 2.1.5 Ridurre i tempi di riscossione delle fatture nell'ambito delle attività di certificazione	IOP 2.1.5.1 N. notifiche	100%	25	75	4	4,00
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.2 Implementare le misure volte a contrastare la contraffazione del materiale di certificazione	IOP 3.1.2.1 Modifiche ai cartellini adesivi e in cartoncino	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.1.6 Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di controllo rese da soggetti terzi	IOP 3.1.6.1 Nuova modulistica e provvedimento del Direttore del Centro Difesa e Certificazione	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,25

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
3	3	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,75

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,25	55%	1,79
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,46

D8 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Fiorella Pitocchi					
Struttura organizzativa		D8 - Vigilanza, trasparenza e anticorruzione					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.4 Definire il regolamento in materia di accesso ai sensi della legge 241/90	IOP 3.1.4.1 Regolamento	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP c Attuare le misure previste all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)	IOP c.1 N. circolari	50%	2	4 circolari	4	3,50
		IOP c.2 Redazione di documenti per l'attuazione di misure anticorruzione	50%	Fatto	Fatto	3	
	OP f Garantire il livello di comunicazione con gli Uffici e le Strutture in materia di trasparenza e anticorruzione	IOP f N. procedure di condivisione attivate	100%	2	3	4	4,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,50

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
14	14	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Comunica in modo chiaro e completo	3
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	3
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	3
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	3
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,46

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,50	55%	1,93
Competenze e comportamenti (CC)	3,46	35%	1,21
Punteggio performance complessiva individuale			3,49



DA1 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Speranza De Chiara					
Struttura organizzativa		DA1 - Bilancio					
Valutatore		Direttore Generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.1 Analizzare dettagliatamente i residui attivi e passivi presenti ai capitoli 7.02.99.99.999 e 9.02.99.99.999 (ex partite in c/sospesi) anni 2005-2006-2007	IOP 3.1.1.1 Verifica	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.1.3 Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	25%	29	20,19 giorni	4	3,50
		IOP 3.1.3.2 Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	25%	60	77%	3	
		IOP 3.1.3.3 Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	25%	60	77%	4	
		IOP 3.1.3.4 Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	25%	Fatto	Fatto	3	
	OP 3.1.5 Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di ricerca, di innovazione, di supporto nei rapporti con soggetti terzi	IOP 3.1.5.1 Circolare	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,17

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
12	11	92%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	3
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4

<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>	<b>3,88</b>
--	-------------

<b>3) Valutazione performance complessiva individuale</b>			
<b>Ambito di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Valutazione ponderata</b>
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,17	55%	1,74
Competenze e comportamenti (CC)	3,88	35%	1,36
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,46</b>



DA2 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Mara Peronti a.i.					
Struttura organizzativa		DA2 - Gestione del personale					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.2 Sviluppare una strategia per il reclutamento dei ricercatori	IOP 4.1.2.1 Piano pluriennale per il reclutamento di ricercatori di ruolo	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 4.1.3 Sviluppare una strategia per la mobilità internazionale	IOP 4.1.3.1 Linee guida su mobilità e anni sabbatici	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 4.1.10 Sviluppare una strategia per migliorare l'efficacia nella risoluzione dei conflitti	IOP 4.1.10.1 Evento	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
46	35	76%	1

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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

	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,39

DA4 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Silvia Incoronato					
Struttura organizzativa		DA4 - Affari legali					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.4 Definire il regolamento in materia di accesso ai sensi della legge 241/90	IOP 3.1.4.1 Regolamento	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.1.5 Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di ricerca, di innovazione, di supporto nei rapporti con soggetti terzi	IOP 3.1.5.1 Circolare	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.1.7 Istituire l'Avvocatura interna	IOP 3.1.7.1 Delibera del CdA di istituzione dell'Avvocatura interna	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 3.1.8 Ridurre il numero dei contenziosi relativi al patrimonio dell'Ente	IOP 3.1.8.1 N. conciliazioni attivate	100%	2	10	4	4,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,25

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
11	5	45%	1

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,25	55%	1,79
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,53

DA5 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Ginevra Albano					
Struttura organizzativa		DA5 - Gare e contratti					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.5 Regolamentare la gestione amministrativa delle attività di ricerca, di innovazione, di supporto nei rapporti con soggetti terzi	IOP 3.1.5.1 Circolare	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 N. giornate informative	1	50%	2 corsi per un totale di n. 3 giornate formative presso la sede centrale 4 corsi, per un totale di n. 5 giornate formative presso i Centri	4	3,50
		IOP 4.1.1.2 Personale formato	Fatto	50%	Fatto	3	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,25

2) Valutazione degli obiettivi individuali							
Obiettivo individuale	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata	
Attuare le misure di controllo programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Verifiche circa il rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti nell'elenco della Stazione appaltante	Fatto	100%	Fatto	3	3,00	
Attuare le misure di trasparenza programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Utilizzo di elenco aperto di operatori economici con applicazione del principio della rotazione previa fissazione di criteri generali per l'iscrizione (Albo fornitori)	Fatto	100%	Fatto	3	3,00	

Attuare le misure di regolamentazione programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Predisposizione di apposito regolamento concernente l'acquisto di forniture, servizi e lavori in economia (per i vari importi previsti dalla legge)	Fatto	50%	L'Ufficio DA5 ha comunicato che la bozza di Regolamento è stata predisposta ma non ancora formalizzata, informando sulle motivazioni. La suddetta misura viene riprogrammata per l'Anno 2019.	1	2,00
	Predisposizione di direttive e circolari interne per aggiornamenti normativi in materia negoziale	Fatto	50%	Fatto	3	
Attuare le misure di formazione specialistica programmate in seguito alle attività di Risk management indicate nel PTPCT 2018-2020	Formazione del personale in materia negoziale	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
Media aritmetica obiettivi individuali						2,75

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
8	6	75%	1

3) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	4
	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	2
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4

	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	2
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	3
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	3
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,50</b>

<b>4) Valutazione performance complessiva individuale</b>			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,25	50%	1,63
Obiettivi individuali	2,75	5%	0,14
Competenze e comportamenti (CC)	3,50	35%	1,23
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,35</b>

DA6 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente		Emilia Troccoli					
Struttura organizzativa		DA6 - Affari generali					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.9 Istituire un registro "magazzino"	IOP 3.1.9.1 Registro "magazzino"	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.4 Adeguare il CREA al GDPR - General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679)	IOP 4.1.4.1 Road map degli interventi da attuare in tema di protezione dei dati	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP b Adeguare le procedure amministrative alle norme vigenti in materia di dematerializzazione documentale	IOP b Road map degli interventi da attuare in tema di dematerializzazione	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
4	1	25%	1

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	3
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	3
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	3
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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		3,46

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,46	35%	1,21
Punteggio performance complessiva individuale			3,22



DT1 - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del dirigente	Paola Fiore						
Struttura organizzativa	DT1 - Rapporti istituzionali e relazioni internazionali						
Valutatore	Direttore generale						
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.4 Rafforzare il livello di partecipazione a supporto delle Istituzioni (designazioni ufficiali)	IOP 2.1.4.1 Appunto al CdA	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	IOP 2.1.11 Coordinare la partecipazione dei ricercatori in organismi internazionali	IOP 2.1.11.1 Linee guida	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
	OP 2.1.12 Rafforzare le relazioni internazionali	IOP 2.1.12.1 Documento programmatico	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.3 Sviluppare una strategia per la mobilità internazionale	IOP 4.1.3.1 Linee guida su mobilità e anni sabbatici	100%	Fatto	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,00

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiti	Grado di adempimento	Punteggio
3	3	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	3
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e 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

	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	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 collaboratori 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 al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze 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

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,35