

Direttore Generale f.f. - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018						
Anno di riferimento	2018					
Nome e cognome del direttore	Ida Marandola					
Struttura organizzativa	CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria					
Valutatore	OIV - Organismo Indipendente di Valutazione					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di Ente						
Obiettivo strategico	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.2 Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	IOS 1.2.1 Entrate accertate per progetti di ricerca, conto terzi, royalty, proventi dalla vendita di beni di consumo e proventi dalla vendita di flora e fauna, ecc.	Entrate accertate per l'anno 2018: incremento del 5% rispetto al valore 2016 = 178.234.473,27	34%	175.806.082,28	2	3,32
	IOS 1.2.2 Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea	N. di progetti indicati nel "Rapporto biennale ANVUR" per l'anno 2018 = 12 (pari all'incremento di n. 1 progetto rispetto al valore 2016)	33%	24	4	
	IOS 1.2.3 Finanziamenti ottenuti direttamente dalla Commissione europea	Finanziamento indicato nel "Rapporto biennale ANVUR" per l'anno 2018 = € 2.697.621,15 (pari all'incremento del 5% rispetto al valore indicato nel "Rapporto biennale ANVUR" per l'anno 2016)	33%	€ 7.000.000	4	
OS 2.1 Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	IOS 2.1.1 N. studi, indagini, statistiche, documenti di policy	N. studi per l'anno 2018 = 40	100%	145	4	4,00
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	IOS 3.1.1 Indicatore di tempestività dei pagamenti	Valore determinato dalla procedura contabile per l'anno 2018 a partire dal 2° trimestre = 10,8 (diminuzione del 20% rispetto al valore 2017)	100%	4,91	4	4,00
OS 3.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare	IOS 3.2.1 N. procedure di alienazione degli immobili concluse	N. procedure per l'anno 2018 = 8	100%	12	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di Ente						3,58

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Incoraggia proposte innovative e non si accontenta delle prassi consolidate	4
	Decide, anche in assenza di informazioni rilevanti, qualora la soluzione del problema non possa essere rimandata	4
	Monitora il contesto esterno per individuare idee, tecnologie ed innovazioni e lo confronta con il contesto in cui opera per elaborare possibili piani di azioni migliorativi e innovativi	4
	Propone e/o sviluppa programmi di cambiamento organizzativo in funzione del miglioramento qualitativo dei prodotti e dei servizi	4
Gestionali	Stabilisce programmi di lavoro coerenti con le finalità istituzionali e il contesto strategico	4
	Ha conoscenza delle procedure e dei processi interni e capacità di analisi e riprogettazione degli stessi	4
	Presta particolare attenzione, nella definizione degli obiettivi, agli aspetti economici e alle risorse umane disponibili	4
	Nella gestione tiene sempre conto delle norme, anche facendo riferimento ai Dirigenti competenti nelle diverse materie	4
	Realizza nuove iniziative vantaggiose sotto il profilo dell'efficienza e dell'economicità	2
	Favorisce la partecipazione dei collaboratori a gruppi trasversali e tematici	4
	Focalizza la gestione sulla maggiore rispondenza dei risultati alle esigenze e alle aspettative dell'utenza interna	2
	Favorisce la partecipazione dei propri collaboratori a progetti di lavoro interistituzionali	3
Relazionali	Ha sensibilità e disponibilità nei riguardi dello sviluppo professionale del personale	4
	Favorisce la mobilità del personale	4
	Riconosce e rispetta le esigenze di conciliazione vita-lavoro espresse dai lavoratori	4
	Ha consapevolezza delle relazioni umane intraorganizzative e tiene conto delle eventuali compatibilità / incompatibilità	3
	Motiva e incentiva i propri collaboratori e assegna compiti e responsabilità tenendo conto delle competenze e delle attitudini professionali	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
	Rappresenta istituzionalmente l'Ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine	4
	Instaura rapporti costruttivi con interlocutori esterni qualificati	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,70

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	70%	2,51
Competenze e comportamenti (CC)	3,70	30%	1,11
Punteggio performance complessiva individuale			3,62