

Fiorella PITOCCHI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione	PS:	4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		39	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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			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				3,58
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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)	3,58	35%	1,25	
Punteggio performance complessiva individuale			3,83	
Nota 1 - 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 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG4 - Affari istituzionali e relazioni internazionali	PS:	4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		52	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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			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			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)	3,72	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			3,86	
Nota 1 - 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 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG5 - Trasferimento tecnologico	PS:	4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		34	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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			3,00
Media aritmetica competenze e comportamenti				3,75
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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)	3,75	35%	1,31	
Punteggio performance complessiva individuale			3,88	
Nota 1 - 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 2024					
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti			
Struttura organizzativa		UDG6 - Ufficio Supporto alle attività aziendali agricole	PS:	4,00	
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 marzo 2024			
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)					
Competenze		Comportamento atteso		Punteggio	
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	
- Valutazione performance complessiva individuale -					
Ambito di valutazione		Valutazione	Peso		Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)		3,72	10%		0,37
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)		4,00	55%		2,20
Competenze e comportamenti (CC)		3,67	35%		1,28
Punteggio performance complessiva individuale					3,86
Nota 1 - 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 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG7 - Affari generali e legali	PS:	3,50
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
<i>Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u></i> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		14	2,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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				3,83
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	10%	0,37	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,50	50%	1,75	
Obiettivi individuali (OI)	2,00	5%	0,10	
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34	
Punteggio performance complessiva individuale			3,56	
Nota 1 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Luca Erba - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio UDG8 - Sistemi informativi	PS:	3,67
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		50	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
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			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			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				3,92
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	10%	0,37	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,67	50%	1,83	
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20	
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37	
Punteggio performance complessiva individuale			3,78	
Nota 1 - 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 2024			
Valutatore	Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa	Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	PS:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue</u> e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31) da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1			
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		52	
			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio
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		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			3,75
- Valutazione performance complessiva individuale -			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,88
Nota 1 - 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 2024				
Valutatore	Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti			
Struttura organizzativa	Ufficio USC2 - Risorse finanziarie	PS:	4,00	
Periodo di riferimento	1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024			
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		44	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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			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
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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 - 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 2024			
Valutatore	Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa	Ufficio USC3 - Gestione del personale	PS:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1			
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		36	
			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		3,00
	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		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		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

- Valutazione performance complessiva individuale -			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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 - 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 2024				
Valutatore		Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa		Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	PS:	4,00
Periodo di riferimento		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -				Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31)</u> da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		69	4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			3,00
	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			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				3,58
- Valutazione performance complessiva individuale -				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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)	3,58	35%	1,25	
Punteggio performance complessiva individuale			3,83	
Nota 1 - 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 2024			
Valutatore	Direttore generale, Dott. ^{ssa} Zaganelli su proposta Dott. ^{ssa} Proietti		
Struttura organizzativa	Ufficio USC5 - Negoziale	PS:	4,00
Periodo di riferimento	1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024		
- Valutazione degli obiettivi individuali -			Punteggio
Per la valutazione degli obiettivi individuali è stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 24 ore annue</u> e secondo la seguente scala di valutazione. (PIAO 2024-2026, pagg. 30 e 31) da 20 a 24 ore, punteggio 4; da 15 a 19 ore, punteggio 3; da 10 a 14 ore, punteggio 2; meno di 10 ore, punteggio 1			
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, Formazione e Relazioni sindacali		70	
			4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti - (Nota 1)			
Competenze	Comportamento atteso		Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere		3,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro		3,00
	Decide nei tempi richiesti		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		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
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			3,67
- Valutazione performance complessiva individuale -			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,72	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			3,86
Nota 1 - Punteggi competenze e comportamenti, così come individuati nel SMVP			
Mai	1		
Occasionalmente	2		
Frequentemente	3		
Sempre	4		