

Giuseppe CORTI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,53
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		AA - Agricoltura e Ambiente	Valutazione Centro (PS):	4,00
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali => Nessun dato caricato in Monitor				1
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione => Risposta entro il termine, completa e verificabile.				4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				2,50
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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		2,00	
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3,00	
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3,00	
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		2,00	
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		3,00	
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva		3,00	
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa		4,00	
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito		3,00	
Media dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				2,92
Giuseppe CORTI				
Ambito di valutazione		Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)		3,82	10%	0,38
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)		4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)		2,50	5%	0,13
Competenze e comportamenti (CC)		2,92	35%	1,02
Punteggio complessivo				3,53
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Emanuele MARCONI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,51
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	AN - Alimenti e Nutrizione	Valutazione Centro (PS):	3,52	
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):			3,82	
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue. Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>		40,83	4	
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>		Risposta entro il termine, completa e verificabile.		4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)			4,00	
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			3,00
	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			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			3,00
Professionali	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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,33
Emanuele MARCONI				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,52	50%	1,76	
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20	
Competenze e comportamenti (CC)	3,33	35%	1,17	
Punteggio complessivo			3,51	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Nicola PECCHIONI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,69
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		CI - Cerealicoltura e colture industriali	Valutazione Centro (PS):	4,00
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>			41,5	4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>			Risposta entro il termine, completa e verificabile.	4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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		2,00	
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		3,00	
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		3,00	
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00	
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4,00	
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3,00	
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3,00	
Professionali	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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,17
Nicola PECCHIONI				
Ambito di valutazione		Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)		3,82	10%	0,38
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)		3,17	35%	1,11
Punteggio complessivo				3,69
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Pio Federico ROVERSI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,70
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		DC - Difesa e Certificazione	Valutazione Centro (PS):	4,00
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue. Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>			33,17	1
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>			Risposta entro il termine, completa e verificabile.	4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				2,50
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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		3,00	
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		3,00	
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4,00	
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		3,00	
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		3,00	
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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,42
Pio Federico ROVERSI				
Ambito di valutazione		Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)		3,82	10%	0,38
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)		4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)		2,50	5%	0,13
Competenze e comportamenti (CC)		3,42	35%	1,20
Punteggio complessivo				3,70
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Piermaria CORONA - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,76
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	FL - Foreste e Legno	Valutazione Centro (PS):		3,97
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>				81
				4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>				Risposta entro il termine, completa e verificabile.
				4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			3,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			3,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,42
Piermaria CORONA				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,97	50%	1,98	
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20	
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20	
Punteggio complessivo			3,76	
<u>Nota</u> - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Luigi CATTIVELLI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,70
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	GB - Genomica e Bioinformatica	Valutazione Centro (PS):		3,85
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>				50,6 4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>				Risposta entro il termine, completa e verificabile. 4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			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			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			3,00
Professionali	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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,42
Luigi CATTIVELLI				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,85	50%	1,93	
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20	
Competenze e comportamenti (CC)	3,42	35%	1,20	
Punteggio complessivo			3,70	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Paolo MENESATTI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,67
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		IT - Ingegneraia e Trasformazioni agroalimentari	Valutazione Centro (PS):	3,72
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE <i>E' stata considerata la partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue. Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1</i>				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>			41,98	4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <i>Scala di valutazione (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4</i>				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>			Risposta entro il termine, completa. La comprova fornita non è pienamente rispondente a quanto richiesto.	3
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				3,50
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			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
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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,58
Paolo MENESATTI				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,72	50%	1,86	
Obiettivi individuali (OI)	3,50	5%	0,18	
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25	
Punteggio complessivo			3,67	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Daniele MASSA - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,58
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		OF - Orticoltura e Florovivaismo	Valutazione Centro (PS):	3,54
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>			54,55	4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>			Risposta entro il termine, completa e verificabile	4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,50
Daniele MASSA				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,54	50%	1,77	
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20	
Competenze e comportamenti (CC)	3,50	35%	1,23	
Punteggio complessivo			3,58	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Enzo PERRI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,63
Periodo di riferimento:		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025		
Valutatore:		Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa (Centro):		OFA - Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	Valutazione Centro (PS):	4,00
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue</u> . <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>			59,33	4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>			Risposta entro il termine, completa e verificabile	4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
Competenze	Comportamento atteso			Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere			2,00
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro			2,00
	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			3,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			3,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			3,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
Professionali	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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,00
Enzo PERRI				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
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)	3,00	35%	1,05	
Punteggio complessivo			3,63	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Alessandra PESCE - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,82
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	PB - Politiche e Bioeconomia	Valutazione Centro (PS):		3,90
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>				89,93 4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>				Risposta entro il termine, completa. La comprova fornita non è pienamente rispondente a quanto richiesto. 3
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				3,50
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità			4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			3,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,75
Alessandra PESCE				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,90	50%	1,95	
Obiettivi individuali (OI)	3,50	5%	0,18	
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31	
Punteggio complessivo			3,82	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Riccardo VELASCO - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,56
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	VE - Viticoltura e Enologia	Valutazione Centro (PS):		3,67
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>				674
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>				Risposta entro il termine completa ma non verificabile in quanto priva della comprova richiesta. 3
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				3,50
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			3,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			3,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			3,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
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 dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,33
Riccardo VELASCO				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,67	50%	1,84	
Obiettivi individuali (OI)	3,50	5%	0,18	
Competenze e comportamenti (CC)	3,33	35%	1,17	
Punteggio complessivo			3,56	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			

Salvatore CLAPS - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,89
Periodo di riferimento:	1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			
Valutatore:	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa (Centro):	ZA - Zootecnia e Acquacoltura	Valutazione Centro (PS):		4,00
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):				3,82
- Obiettivi individuali -				
VALUTAZIONE ORE DI FORMAZIONE E' stata considerata la <u>partecipazione del Direttore ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u> <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag. 29) => 40 ore o più, 4; da 38 a 39 ore, 3; da 36 a 37 ore, 2; meno di 36 ore, 1				
Ore di formazione verificate dall'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali =>				42,42 4
VALUTAZIONE SUI MONITORAGGI RIGUARDANTI LE MISURE ANTICORRUZIONE <u>Scala di valutazione</u> (PIAO 2025-2027, pag 31) => Nessuna risposta o risposta parziale o incompleta al monitoraggio oltre il termine, 1; Risposta parziale o incompleta al monitoraggio entro il termine indicato, 2; Risposta completa al monitoraggio entro il termine indicato o al massimo entro tre giorni dal termine, 3; Risposta completa e verificabile (documentazione a comprova o link) al monitoraggio entro il termine indicato, 4				
Verifiche effettuate dall'Ufficio Trasparenza e anticorruzione =>				Risposta entro il termine, completa e verificabile 4
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				4,00
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti -				
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			4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			3,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva			4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa			4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito			3,00
Media dei punteggi attribuiti ai comportamenti (CC)				3,75
Salvatore CLAPS				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38	
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 complessivo			3,89	
Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)				
Mai	1			
Occasionalmente	2			
Frequentemente	3			
Sempre	4			