

Fiorella PITOCCHI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,89
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)			
Struttura organizzativa_1	Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione 1 gennaio 2025 - 30 giugno 2025	Valutazione dell'Ufficio_1 (PS):	4,00	
Struttura organizzativa_2	Ufficio Negoziale 1 luglio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio_2 (PS):	4,00	
		Valutazione degli Uffici_media (PS medio):	4,00	
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82	
Obiettivi individuali				
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la partecipazione del dirigente 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 =>		62,17	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			4,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva			4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa			4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito			4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti (CC)				3,75
Fiorella PITOCCHI				
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

Fidalma D'ANDREA - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,89
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)			
Struttura organizzativa_1	Ufficio Patrimonio e valorizzazione immobiliare 1 gennaio 2025 - 30 giugno 2025	Valutazione dell'Ufficio_1 (PS):	4,00	
Struttura organizzativa_2	Ufficio Programmazione e controllo 1 luglio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio_2 (PS):	4,00	
		Valutazione degli Uffici_media (PS medio):	4,00	
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82	
Obiettivi individuali				
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		90,08	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			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 (CC)				3,75
Fidalma D'ANDREA				
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

Emilia TROCCOLI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,89
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)			
Struttura organizzativa_1	Ufficio Negoziale 1 gennaio 2025 - 30 giugno 2025	Valutazione dell'Ufficio_1 (PS):	4,00	
Struttura organizzativa_2	Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione 1 giugno 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio_2 (PS):	4,00	
		Valutazione degli Uffici_media (PS medio):	4,00	
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82	
Obiettivi individuali				
- Valutazione delle ore di formazione. <i>E' stata considerata la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</i> <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 =>		94,88	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			4,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			3,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			4,00
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva			4,00
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa			4,00
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito			4,00
Media aritmetica competenze e comportamenti (CC)				3,75
Emilia TROCCOLI				
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	

<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

Paola FIORE - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,92
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Alberto Cavazzini (Direttore tecnico scientifico)		
Struttura organizzativa	Ufficio Affari istituzionali e relazioni internazionali 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):	4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione delle ore di formazione. <i>E' stata considerata la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</i> <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 =>		43,5	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		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		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 (CC)			3,83
Paola FIORE			
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)	3,83	35%	1,34
Punteggio complessivo			3,92

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Corrado LAMOGIE - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,92
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Alberto Cavazzini (Direttore tecnico scientifico)		
Struttura organizzativa	Ufficio Trasferimento tecnologico 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):	4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		45,17	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		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 (CC)			3,83
Corrado LAMOGIE			
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)	3,83	35%	1,34
Punteggio complessivo			3,92

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Ginevra ALBANO - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,73
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Struttura organizzativa	Ufficio Affari generali e legali 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):	3,67
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		52	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		4,00
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 aritmetica competenze e comportamenti (CC)			3,75
Ginevra ALBANO			
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%	1,83
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio complessivo			3,73

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Luca ERBA - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,87
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli			
Struttura organizzativa	Ufficio Ufficio Sistemi informativi 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):		4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):		3,82
Obiettivi individuali				
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		112,08	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 =>		L'Ufficio non ha risposto al monitoraggio		2
Media dei punteggi degli obiettivi individuali (OI)				3,00
- 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			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			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			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 (CC)				3,83
Luca ERBA				
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)	3,00	5%	0,15	
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34	
Punteggio complessivo			3,87	

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Silvia INCORONATO - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025				3,98
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)			
Struttura organizzativa	Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):		4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):		3,82
Obiettivi individuali				
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		132,08	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			4,00
	Decide nei tempi richiesti			4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità			4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni			4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali			4,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà			4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo			4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori			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 (CC)				4,00
Silvia INCORONATO				
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)	4,00	35%	1,40	
Punteggio complessivo			3,98	

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Carla BERTI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,95
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)		
Struttura organizzativa	Ufficio Risorse finanziarie 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):	4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		113,5	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		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		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 (CC)			3,92
Carla BERTI			
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)	3,92	35%	1,37
Punteggio complessivo			3,95

<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

Mara PERONTI - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,98
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli su proposta di Laura Proietti (Dirigente generale DSA)		
Struttura organizzativa	Ufficio Gestione del personale 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025	Valutazione dell'Ufficio (PS):	4,00
		Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):	3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione delle ore di formazione. E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente 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 =>		117,83	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		4,00
	Decide nei tempi richiesti		4,00
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità		4,00
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni		4,00
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali		4,00
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà		4,00
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo		4,00
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori		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 (CC)			4,00
Mara PERONTI			
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)	4,00	35%	1,40
Punteggio complessivo			3,98

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)	
Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Ida Marandola - Valutazione della Performance Complessiva Individuale - Anno 2025			3,89
Valutatore	Direttore generale - Maria Chiara Zaganelli		
Valutazione del CREA nel suo complesso (PE):			3,82
Obiettivi individuali			
- Valutazione degli <u>Obiettivi assegnati con Decreto del Direttore generale</u> prot. 0057323 del 23 luglio 2025, riportati nella tabella gialla sottostante			3,67
- Valutazione delle ore di formazione. <i>E' stata considerata la <u>partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione con un impegno non inferiore a 40 ore annue.</u></i> <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 =>			20,8
			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)			3,89
- 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	4,00	
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4,00	
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo	3,00	
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4,00	
Professionalì	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4,00	
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4,00	
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4,00	
Media aritmetica competenze e comportamenti (CC)			3,92

Nota - Punteggi individuati nel SMVP 2021 riferiti alla frequenza con cui si manifestano i comportamenti (CC)

Mai	1
Occasionalmente	2
Frequentemente	3
Sempre	4

Ida MARANDOLA			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,82	10%	0,38
Obiettivi individuali (OI)	3,89	55%	2,14
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37
Punteggio complessivo			3,89

--

Obiettivi assegnati con Decreto del Direttore generale prot. 0057323 del 23 luglio 2025

Obiettivi individuali assegnati dal 1 luglio 2025	Risultato	Scala di valutazione				Fonte Dati	Peso	Misurazione e Valutazione dei risultati		
		Punteggio = 4	Punteggio = 3	Punteggio = 2	Punteggio = 1			Punteggi o misurato	Punteggi o valutato	Valutazi one ponderat a
Aggiornamento del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF) del CREA in coerenza con la nuova struttura dell'amministrazione centrale ed eventuale revisione degli atti normativi e regolamentari interni	L'obiettivo ha riguardato l'aggiornamento del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del CREA, al fine di garantirne la piena coerenza con la nuova articolazione dell'Amministrazione centrale, nonché la verifica della necessità di revisione della normativa interna correlata. L'attività è stata sviluppata mediante: • un'approfondita analisi del quadro normativo vigente, con riferimento allo Statuto e ai regolamenti interni; • una ricognizione sistematica delle modifiche organizzative intervenute; • l'individuazione delle principali criticità applicative del ROF vigente; • la definizione di proposte organiche di aggiornamento regolamentare. È stato inoltre assicurato un costante coordinamento tecnico-giuridico con le strutture interessate, finalizzato alla raccolta e alla valorizzazione di contributi istruttori qualificati. All'esito dell'attività: • la proposta di modifica del ROF è stata trasmessa al Direttore Generale in data 30 settembre 2025 (Allegato 2), nel rispetto delle tempistiche previste; • è stata altresì predisposta una proposta di revisione statutaria, trasmessa in prima versione il 30 luglio 2025 (Allegato 3). Successivamente, sulla base degli indirizzi della Direzione Generale: • è stata esclusa la revisione dello Statuto; • il testo regolamentare è stato ulteriormente affinato fino all'approvazione definitiva del 28 aprile 2026. Nel corso dell'attività, la sottoscritta ha inoltre fornito un contributo qualificato ad ulteriori iniziative strategiche, tra cui: • proposta di riorganizzazione della rete scientifica (12 ottobre 2025 – Allegato 4); • regolamentazione delle locazioni in deroga di terreni agricoli (27 ottobre 2025 – Allegato 5); • formulazione di quesito al MASAF in materia di riorganizzazione amministrativa (30 ottobre 2025 – Allegato 6); • piano triennale di valorizzazione immobiliare (17 settembre 2025 – Allegato 7); • supporto tecnico-giuridico al Bando Direttori (13 ottobre 2025 – Allegato 8); • supporto alla procedura per Direttore Tecnico Scientifico (13 novembre 2025 – Allegato 9); • elaborazione di proposte emendative (Allegato 10); • definizione dei principi guida della riorganizzazione (Allegato 11); • progetto di ottimizzazione degli spazi presso la sede di via della Navicella (Allegato 12). Alla luce delle attività svolte e dei risultati conseguiti, l'obiettivo può ritenersi raggiunto.	Entro settembre	Entro ottobre	Entro novembre	Entro dicembre	Nota di trasmissione, al Direttore generale, delle proposte di aggiornamento al Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e delle eventuali proposte di revisione degli atti normativi e regolamentari interni	## ## ##	4	4	4

Supporto alla Direzione generale per la definizione del nuovo Regolamento di Organizzazione dell'Amministrazione	L'obiettivo ha riguardato il supporto alla Direzione Generale nella definizione del nuovo Regolamento di Organizzazione dell'Amministrazione, con particolare riferimento alla costruzione di un modello organizzativo coerente con il quadro normativo e funzionale dell'Ente. L'attività è stata svolta in stretta sinergia con la Direzione Generale, attraverso: •la partecipazione diretta alla definizione dell'impianto regolamentare; •la predisposizione di contributi tecnico-giuridici in materia di competenze, funzioni e relazioni organizzative; •l'analisi comparativa di modelli organizzativi adottati da altri enti pubblici di ricerca. Particolare attenzione è stata dedicata all'allineamento tra: •Statuto; •Regolamento di organizzazione e funzionamento; •indirizzi strategici dell'Ente. Il testo del regolamento è stato trasmesso in data 29 agosto 2025 e successivamente oggetto di affinamenti a seguito del confronto con le parti sociali e con le strutture interne. Il regolamento è stato approvato in via definitiva in data 28 maggio 2026 (Allegato 13). Alla luce del contributo fornito e del risultato finale, l'obiettivo può ritenersi pienamente conseguito.	Entro ottobre	Entro novembre	Entro dicembre	Non fatto	Nota di trasmissione, al Direttore generale, del Regolamento di Organizzazione dell'Amministrazione	## ## ##	4	4	4
Supporto alla Direzione generale, in collaborazione con gli Uffici Personale e Reclutamento, nella definizione del Piano di fabbisogno di Personale da ricomprendere nel Piano Triennale di Attività 2026-2028, con particolare riferimento al personale dell'Amministrazione centrale	L'obiettivo ha riguardato il supporto alla Direzione Generale e alla Direzione Tecnico-Scientifica nella definizione del fabbisogno di personale da ricomprendere nel Piano Triennale di Attività 2026–2028, con particolare riferimento all'Amministrazione centrale. L'attività si è articolata in: • raccolta e sistematizzazione delle informazioni relative alle carenze di organico; • analisi delle criticità organizzative e funzionali; • elaborazione di dati a supporto della definizione delle priorità di intervento. I risultati dell'analisi sono stati presentati nell'ambito dell'incontro del 9 ottobre 2025 (Allegato 14 e 15), nel rispetto delle scadenze previste. Pur non avendo partecipato alla redazione finale del documento, il contributo fornito ha rappresentato un elemento conoscitivo essenziale per il processo decisionale. Pertanto, l'obiettivo può ritenersi sostanzialmente raggiunto.	Entro ottobre	Entro novembre	Entro dicembre	Non fatto	Nota di trasmissione, al Direttore generale, del Piano di fabbisogno di Personale	## ## ##	3	3	3

Obiettivi individuali Dott.ssa Ida Marandola 2025

3,67