

ALLEGATO 1

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA INDIVIDUALE DEI
DIRETTORI DEI CENTRI DI RICERCA**

ANNO 2018

Riepilogo valutazioni della performance complessiva individuale - Direttori - Anno 2018					
Centro di ricerca	Direttore	PE	PS	CC	Valutazione perf. complessiva individuale
AA - Agricoltura e ambiente	Marcello Donatelli	3,58	3,63	3,58	3,61
AN - Alimenti e nutrizione	Elisabetta Lupotto	3,58	3,63	3,92	3,73
CI - Cerealicoltura e colture industriali	Nicola Pecchioni	3,58	3,30	3,71	3,47
DC - Difesa e certificazione	Pio Federico Roversi	3,58	3,00	3,79	3,34
FL - Foreste e legno	Piermaria Corona	3,58	3,48	3,96	3,66
GB - Genomica e bioinformatica	Luigi Cattivelli	3,58	3,68	3,96	3,77
IT - Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	Paolo Menesatti	3,58	3,65	3,96	3,75
OF - Orticoltura e florovivaismo	Teodoro Cardi	3,58	3,20	3,58	3,37
OFA - Olivicoltura, frutticoltura e agrumicoltura	Paolo Rapisarda	3,58	3,24	3,46	3,35
PB - Politiche e bioeconomia	Roberto Henke	3,58	2,85	3,92	3,30
VE - Viticoltura ed enologia	Riccardo Velasco	3,58	3,47	3,88	3,62
ZA - Zootecnia e acquacoltura	Luca Buttazzoni	3,58	3,32	3,96	3,57

Legenda

PE = Performance organizzativa a livello di Ente

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

CC = Competenze e comportamenti

AA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Marcello DONATELLI					
Struttura organizzativa		AA - Agricoltura e Ambiente					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1,303	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,67	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,27	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	4	4	3,50
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,66	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	15	4	4,00
	OP 2.1.6 - Sostenere l'attività di servizio	IOP 2.1.6.1 - N. questionari	1	100%	4	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	38	2	3,00
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	76%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	87%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,63

*Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

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

Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4		
Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4		
Media aritmetica competenze e comportamenti	3,58		
3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,63	55%	2,00
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25
Punteggio performance complessiva individuale		3,61	

AN - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Elisabetta LUPOTTO					
Struttura organizzativa		AN - Alimenti e nutrizione					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1, 104	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,64	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	1,85	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	1	3	2,50
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,21	2	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	34	4	4,00
	OP 2.1.8 Supportare le Amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche	IOP 2.1.8.2 N. partecipazioni	3	100%	>50	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	13	4	4,00
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	84%	4	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	99%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,63

*Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

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

	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
	Media aritmetica competenze e comportamenti	3,92

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,63	55%	2,00
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37
	Punteggio performance complessiva individuale		3,73

CI - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Nicola PECCIONI					
Struttura organizzativa		CI - Cerealicoltura e colture industriali					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	0,946	3	3,34
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,66	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,19	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	1	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,82	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	7,00	4	4,00
	OP 2.1.6 Sostenere l'attività di servizio	IOP 2.1.6.1 N. questionari	1	100%	1	3	3,00
	OP 2.1.13 Definire e istituzionalizzare i rapporti con le principali aziende italiane e con le associazioni di categoria della filiera cerealicola	IOP 2.1.13.1 Istituzione di un tavolo permanente con le aziende e le associazioni di categoria	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	100	100%	2	3	3,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	18	4	3,75
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	74%	3	

	IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	74%	4
	IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4*
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa					3,30

*Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
1	0	0%	1

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	3
	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	3
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	3

	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,71

3) Valutazione performance complessiva individuale				
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata	
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36	
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,30	55%	1,81	
Competenze e comportamenti (CC)	3,71	35%	1,30	
Punteggio performance complessiva individuale			3,47	

DC - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Pio Federico ROVERSI					
Struttura organizzativa		DC - Difesa e certificazione					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	0,650	3	3,00
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,50	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	1,10	3	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	1	3	2,50
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,41	2	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	6,00	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	41	1	2,50
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	68%	2	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	71%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
	OP 3.1.10 Informatizzare l'attività di certificazione	IOP 3.1.10.1 Predisposizione documento	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
OS 3.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare	OP 3.2.1 Alienare gli immobili e realizzare gli interventi strutturali	IOP 3.2.1.2 Predisposizione della documentazione tecnica	Fatto	100%	Fatto	3	3,00

Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa	3,00
---------------------------------------------------------------------------------	------

*Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

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

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	4
	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	3
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3

	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,79

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,00	55%	1,65
Competenze e comportamenti (CC)	3,79	35%	1,33
Punteggio performance complessiva individuale			3,34

FL - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Piermaria CORONA					
Struttura organizzativa		FL - Foreste e legno					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	2,040	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,55	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	3,37	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	2,0	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	1,07	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	4,00	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	12	4	3,75
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	80%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	77%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4*	
OS 3.2 - Valorizzare il patrimonio immobiliare	OP 3.2.4 Razionalizzare le aziende assegnate	IOP 3.2.4.1 Progetto	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,48

*Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	1	50%	1

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

Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
	Media aritmetica competenze e comportamenti	3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,48	55%	1,92
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,66

GB - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Luigi CATTIVELLI					
Struttura organizzativa		GB - Genomica e bioinformatica					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1,190	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,66	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,28	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	1	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,65	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	8,00	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	9	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	16	4	3,75
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	76%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	82%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4	

Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa	3,68
---------------------------------------------------------------------------------	------

Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

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

	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,68	55%	2,03
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,77

IT - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Paolo MENESATTI					
Struttura organizzativa		IT - Ingegneria e trasformazioni agroalimentari					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1,040	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,66	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,80	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	2	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,85	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	4,00	4	4,00
	OP 2.1.6 Sostenere l'attività di servizio	IOP 2.1.6.1 N. questionari	1	100%	4	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	2	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	39	2	3,25
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	71%	3	

	IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	71%	4	
	IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa						3,65

*Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

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

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	3
	Decide nei tempi richiesti	4
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4

	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,65	55%	2,01
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,75

OF - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Teodoro CARDI					
Struttura organizzativa		OF - Orticoltura e florovivaismo					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1,379	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,67	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,44	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	1	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,82	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	13	4	4,00
	OP 2.1.6 Sostenere l'attività di servizio	IOP 2.1.6.1 N. questionari	1	100%	6	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	0	1	1,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	30	3	3,50
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	72%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale	60	25%	78%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		4*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,20

*Il punteggio (4) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

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

Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,58

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,20	55%	1,76
Competenze e comportamenti (CC)	3,58	35%	1,25
Punteggio performance complessiva individuale			3,37

OFA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Paolo RAPISARDA					
Struttura organizzativa		OFA - Olivicoltura, frutticoltura e agrumicoltura					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	1,153	4	3,67
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,61	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,23	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	2	3	3,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	1,17	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	14	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	1	3	3,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	30,00	3	2,75
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	65%	2	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	61%	3	

		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
OS 3.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare	OP 3.2.1 Alienare gli immobili e realizzare gli interventi strutturali	IOP 3.2.1.2 Predisposizione della documentazione tecnica	Fatto	100%	Fatto	3	3,00
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,24

*Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	3
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	3
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	4
	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	2
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	3
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3

	Comunica in modo chiaro e completo	3
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	3
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,46

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,24	55%	1,78
Competenze e comportamenti (CC)	3,46	35%	1,21
Punteggio performance complessiva individuale			3,35

PB - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Roberto Henke					
Struttura organizzativa		PB - Politiche e bioeconomia					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP (esclusi i R/T assegnati alle attività amministrative e al MiPAAFT)	0,65	33%	0,109	1	2,02
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,12	1	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	1,55	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	3	3	2,50
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,27	2	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	1	3	3,00
	OP 2.1.8 Supportare le Amministrazioni pubbliche per la programmazione delle politiche	IOP 2.1.8.1 N. studi, indagini, statistiche, documenti di policy	40	100%	145	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	92	1	2,75
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	74%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	93%	4	

		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.1 Migliorare i livelli di informazione nelle materie di competenza	IOP 4.1.1.1 N. giornate informative	6	100%			
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							2,85

*Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	1	50%	1

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	4
	Decide nei tempi richiesti	3
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4

	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	3
	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,92

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	2,85	55%	1,57
Competenze e comportamenti (CC)	3,92	35%	1,37
Punteggio performance complessiva individuale			3,30

VE - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Riccardo VELASCO					
Struttura organizzativa		VE - Viticoltura ed enologia					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	0,921	3	3,34
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,50	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	2,11	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	0	1	2,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	1,18	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	17	4	4,00
	OP 2.1.6 Sostenere l'attività di servizio	IOP 2.1.6.1 N. questionari	1	100%	22	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	24	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	19	4	3,50
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	71,0%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	77%	4	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,47

*Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

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

Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,88

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,47	55%	1,91
Competenze e comportamenti (CC)	3,88	35%	1,36
Punteggio performance complessiva individuale			3,62

ZA - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2018							
Nome e cognome del direttore		Luca BUTTAZZONI					
Struttura organizzativa		ZA - Zootecnia e acquacoltura					
Valutatore		Direttore generale					
1) Valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Peso	Risultato	Punteggio	Valutazione ponderata
OS 1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	OP 1.1.1 - Migliorare la qualità della ricerca	IOP 1.1.1.1 - N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con IF dai R/T / ETP	0,65	33%	0,819	3	3,34
		IOP 1.1.1.2 - N. R/T che pubblicano su riviste con IF / n. totale di R/T	0,5	33%	0,59	3	
		IOP 1.1.1.3 - N. lavori scientifici pubblicati nell'anno dai R/T / ETP	1,00	34%	1,84	4	
OS 1.2 - Migliorare la capacità di attrarre risorse finanziarie	OP 1.2.1 - Aumentare il livello di partecipazione nei progetti di ricerca	IOP 1.2.1.1 - N. progetti di ricerca internazionali finanziati nell'anno cui partecipano i R/T del Centro	1,00	50%	0	1	2,00
		IOP 1.2.1.2 - N. proposte di progetto presentate dal Centro / ETP	0,5	50%	0,74	3	
OS 2.1 - Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	OP 2.1.1 - Incrementare le iniziative di public engagement	IOP 2.1.1.1 - N. eventi	1	100%	11	4	4,00
OS 2.2 Sostenere il trasferimento tecnologico	OP 2.2.1 Sostenere il trasferimento tecnologico	IOP 2.2.1.1 N. brevetti e privative (per i quali sia stata presentata la domanda nell'anno) e iscrizioni a registri varietali (per i quali sia stato pubblicato il decreto di registrazione nell'anno) realizzati dai R/T del Centro	1	100%	3	4	4,00
OS 3.1 - Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.3 - Migliorare la gestione di bilancio	IOP 3.1.3.1 - N. giorni medi da esigibilità credito a data pagamento secondo il sistema seguito per determinare l'indice di tempestività dei pagamenti	29	25%	15	4	3,25
		IOP 3.1.3.2 - Rapporto % tra pagamenti effettuati e importi impegnati di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto delle spese di personale	70	25%	78,0%	3	
		IOP 3.1.3.3 - Rapporto % tra spesa impegnata e stanziamenti definitivi di competenza relativi alla gestione ordinaria ed aziendale al netto dei fondi gestiti per il tramite del Provveditorato alle Opere pubbliche	60	25%	66%	3	
		IOP 3.1.3.4 - Riaccertamento dei residui, attivi e passivi, al 1 gennaio 2018	Fatto	25%		3*	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa							3,32

Il punteggio (3) deriva dalla valutazione congiunta degli elementi considerati, per lo IOP 3.1.3.4, nell'allegato 6 del Piano della performance 2018-2020.

Obblighi di pubblicazione (Dati forniti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)			
Numero obblighi	Numero obblighi adempiuti	Grado di adempimento	Punteggio
2	2	100%	3

2) Valutazione delle competenze e dei comportamenti		
Competenze	Comportamento atteso	Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Sceglie la migliore delle alternative possibili, con ponderatezza e tempestività, in condizioni di incertezza, carenza di risorse e/o complessità	4
	Decide senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli operativi, manifestando propensione a recepire nuovi stimoli ed opportunità	4
	Individua modalità di operare diverse dall'esperienza consolidata finalizzate ad un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro	4
	Decide nei tempi richiesti	4
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4
	Monitora e controlla con sistematicità le attività pianificate	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni da altri e senza subire gli eventi	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
	Dimostra capacità nella gestione del tempo lavorativo	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Interagisce con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri pari al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	4
	Comunica in modo chiaro e completo	4
	Fornisce modelli lavorativi, guidando e motivando i propri collaboratori e favorendo il gioco di squadra	4
	Condivide la responsabilità dei risultati	4
	Stimola comportamenti efficaci ed orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione tra i propri collaboratori	4

	Trasmette un'immagine positiva dell'Ente anche mediante l'adozione di un linguaggio appropriato	4
	Riconosce e valorizza le prestazioni dei propri collaboratori, differenziandone la valutazione in relazione ai risultati raggiunti	4
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,96

3) Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,32	55%	1,82
Competenze e comportamenti (CC)	3,96	35%	1,39
Punteggio performance complessiva individuale			3,57