

Piemaria Corona - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2019						
Valutatore	Direttore generale					
Struttura organizzativa	Centro di ricerca Foreste e Legno (CREA - FL)					
Periodo di riferimento	1 gennaio 2019 - 31 dicembre	Mesi di permanenza in CREA - FL	12	PS CREA - FL =	3,75	
Valutazione degli obiettivi individuali						
Misure anticorruzione previste per i Centri di ricerca nel PTPCT - 2019-2021, da attuarsi nel 2019						
RISCHIO MOLTO ALTO						
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	MISURE	VERIFICA ATTUAZIONE MISURA: Fatto / NON Fatto / NON Valutabile	TARGET	PUNTEGGIO
Gestione dei contratti di cessione e concessione dei titoli di proprietà intellettuale CREA	Redazione di contratti e accordi	Favorire il contraente con testi contrattuali troppo generici	Applicazione disciplinare per la concessione di proprietà intellettuale - prassi e modelli fac-simile.	NON FATTO	FATTO	1
Acquisto di FORNITURE e SERVIZI, anche di tipo informatico	Acquisto di Servizi, Forniture e Lavori con un importo inferiore a 1.000 euro	- Mancanza o incompletezza della determina a contrarre. Affidamenti ripetitivi relativi a medesime tipologie di acquisto allo stesso operatore economico. - Artificioso frazionamento. - Proroghe contratti.	-Predisposizione ad inizio anno di un piano delle scadenze contrattuali relative a servizi e forniture di qualsiasi importo.	NON FATTO	FATTO	1
RISCHIO ALTO						
PROCESSO	SOTTOPROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	MISURE	VERIFICA ATTUAZIONE MISURA: Fatto / NON Fatto / NON Valutabile	TARGET	PUNTEGGIO
URP on line	URP on line	Non tempestivo o mancato riscontro delle richieste di accesso agli atti effettuate ai sensi della legge 241/1990	Partecipazione alla formazione specifica in materia di accesso (2)	NON FATTO	FATTO	1
Affidamento servizi tecnici di ingegneria e architettura	Acquisto di servizio con un importo pari o superiore a 40.000 e inferiore a 100.000 euro	Affidamenti ripetitivi relativi a medesime tipologie di acquisto allo stesso operatore economico.	-Partecipazione alla formazione del personale addetto ai processi.	FATTO	FATTO	3
Media aritmetica obiettivi individuali (OI)						1,50
Obblighi di pubblicazione						
Obblighi				Obblighi adempiti (SI / No)	Riscontro RPCT	
Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza				SI	1) I documenti sono pubblicati ma non in maniera corretta. Adempito parzialmente . Formati non sempre aperti, presenza dati personali, firme autografe.	
Incarichi autorizzati o conferiti ai dipendenti				SI	2) Dalla verifica effettuata gli incarichi risultano pubblicati nella tabella presente sul sito. Quindi l'obbligo adempito .	
Bandi di concorso				SI	3) Da una verifica effettuata risultano pubblicati i documenti richiesti dalla norma. Quindi l'obbligo è adempito .	
Provvedimenti				SI	4) Da una verifica effettuata risulta pubblicato sul sito l'elenco dei provvedimenti. Quindi l'obbligo è adempito	
Bandi di gara e contratti				SI	5) Ad oggi il controllo non è effettuabile in quanto i documenti sono pubblicati sia sul vecchio che sul nuovo sito e quest'ultimo ancora non consente una verifica completa essendo ancora in atto l'attività di porting	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti						
Competenze	Comportamento atteso					Punteggio
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere					3
	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					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	3	
	Comunica in modo chiaro e completo	4	
	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	2	
Professionali	Mostra conoscenza nell'ambito in cui opera e volontà di aggiornamento	4	
	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	3	
	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	3	
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,63	
Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,67	10%	0,37
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,75	50%	1,88
Obiettivi individuali	1,50	5%	0,08
Competenze e comportamenti (CC)	3,63	35%	1,27
Punteggio performance complessiva individuale			3,59