



## **Il Direttore**

**Viste** le LL.RR. 11 agosto 1997, n. 65 e 19 marzo 2015, n. 30 e loro succ. mod. ed integr.;

**Visto** lo Statuto del Parco, di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 307 del 9 novembre 1999 e succ. mod. ed integr.;

**Visto** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e succ. mod. ed integr.;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.;

**Richiamata** la delibera del Consiglio direttivo n. 1 del 30 gennaio 2024 con la quale si definisce l'accordo per lo svolgimento dell'incarico temporaneo e parziale di direttore dell'ente parco Alpi Apuane da parte del direttore dell'ente parco Migliarino San Rossore Massaciuccoli;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e succ. mod. ed integr., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

**Visto** il Regolamento di attuazione della L.R.T. 8 gennaio 2009, n. 1, di cui al Decreto del Presidente della Giunta regionale 24 marzo 2010 n. 33/R e succ. mod. ed integr., con particolare riferimento al Capo III bis, riferito alla 'Valutazione del personale';

**Visto** il *Regolamento sull'Organizzazione dell'Ente Parco*, di cui alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 25 del 5 luglio 2017 e succ. mod. ed integr., con particolare riferimento all'art. 3, comma 1, lettera b) del suo allegato VI – dal titolo *"Efficienza, trasparenza ed ottimizzazione della produttività del lavoro"* – che assegna al Direttore la Valutazione della Qualità della Prestazione dei Responsabili delle UU.OO.;

**Visto** il Piano 2025 della Qualità della Prestazione, di cui alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 44 del 23 dicembre 2024;

**Visto** il "Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO 2025-2027", approvato dal Consiglio direttivo con deliberazione n. 04 del 30 gennaio 2025 che contiene, alla sezione 2.2. "Performance" il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2025;

**Richiamato** il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Parco Regionale delle Alpi Apuane (SMVP), approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 5 luglio 2022 e confermato per l'anno 2024 con deliberazione del Consiglio direttivo n. 44 del 23 dicembre 2024;

**Richiamata** la deliberazione del Consiglio direttivo n. 49 del 23 dicembre 2025 con la quale, sulla base dei monitoraggi finali presentati dai responsabili delle varie UU.OO., dato atto che il Direttore dell'Ente parco ha ricevuto indicazione di procedere, anche in pendenza della nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con la chiusura del ciclo della performance utilizzando gli esiti del monitoraggio dei preposti Uffici regionali, così da poter avviare quanto necessario ai fini della definizione ed erogazione della produttività 2025 al personale dell'ente parco;

**Richiamata** quindi la *"Relazione sulla Qualità della Prestazione 2025"* approvata dal Consiglio direttivo con delibera n. 49 del 23 dicembre 2025;

**Dato atto** che la *"Valutazione 2025 della performance individuale dei Responsabili delle UU.OO."*, di cui all'allegato "A" alla presente determinazione dirigenziale, misura e valuta la performance dei Responsabili di U.O., prendendo a riferimento il metodo di lavoro, gli strumenti applicativi e le modalità operative, stabiliti con deliberazione della Giunta regionale Toscana per il proprio personale, per quanto applicabili;

**Preso atto** del parere di regolarità tecnica;

## **determina**

- a) di dare atto che la verifica e validazione delle Relazioni 2025 dei vari Responsabili di ufficio deve intendersi effettuata in sede di monitoraggio finale degli obiettivi, formalizzato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 49 del 23 dicembre 2025;
- b) di approvare l'allegato "A" alla presente determinazione dirigenziale contenente, in forma anonima per la minimizzazione da diffusione di dati personali, la *"Valutazione 2025 della performance individuale dei Responsabili delle UU.OO."*;

- c) di trasmettere la valutazione 2025 ai vari Responsabili delle UUOO, dando mandato di procedere con la proposta di valutazione del personale che risulta assegnato ai loro uffici;
- d) di mantenere a sé la responsabilità del procedimento.

**Il Direttore**  
***Ing. Riccardo Gaddi***

---

RG/dc file: det\_dir\_098\_25.doc

## Valutazione 2025 della performance individuale dei Responsabili degli Uffici

Il metodo di valutazione risulta applicazione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance del Parco Regionale delle Alpi Apuane*, approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 10 del 22 aprile 2024.

Il giudizio di performance  $P_{\text{resp\_uff}}$  dei vari responsabili è ottenuto componendo il risultato degli obiettivi di prestazione  $R_{\text{prestazione}}$  con il comportamento organizzativo dimostrato  $C_{\text{organizzativo}}$  secondo la seguente formula:

$$P_{\text{resp\_uff}} = 0,75 * R_{\text{prestazione}} + 0,25 * C_{\text{organizzativo}}$$

Il valore di performance ottenuto  $P_{\text{resp\_uff}}$  porta ad una valutazione sintetica per classi prevista nel Sistema di Misurazione e qui per semplicità riproposto.

Performance % ottenuta	giudizio
$r \geq 95,0\%$	eccellente
$95,0\% > r \geq 90,0\%$	ottimo
$90,0\% > r \geq 85,0\%$	buono
$85,0\% > r \geq 80,0\%$	discreto
$80,0\% > r \geq 75,0\%$	sufficiente
$r < 75,0\%$	insufficiente

### **Determinazione Risultato di prestazione ( $R_{\text{prestazione}}$ )**

I campi di valutazione degli obiettivi di prestazione ( $R_{\text{out}}$ =output,  $R_{\text{trv}}$ =trasversali e  $R_{\text{ind}}$ =individuali comprensivi dei cronoprogrammi) concorrono al risultato di prestazione  $R_{\text{prestazione}}$  con diverso peso come riportato nella seguente tabella:

$$R_{\text{prestazione}} = 0,30 * A1_{\text{out}} + 0,30 * A2_{\text{trv}} + 0,40 * (B1 - B2)_{\text{ind}}$$

Il valore del contributo al raggiungimento degli obiettivi di output ( $A1_{\text{out}}$ ) e degli obiettivi trasversali ( $A2_{\text{trv}}$ ) è desunto dalla relazione della performance approvata con delibera del Consiglio direttivo n. 49 del 23 dicembre 2025, predisposta sulla base del monitoraggio finale degli obiettivi PQPO 2025 formalizzati con la medesima deliberazione.

Gli Obiettivi individuali del responsabile dell'ufficio coincidono con quelli assegnati ai rispettivi uffici e può verificarsi che un obiettivo sia assegnato a più responsabili. In particolare, ciascun responsabile sulla base del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, vede assegnata una serie di obiettivi la cui rilevanza è quantificata attraverso un peso in percentuale rispetto al totale pari a 100. Gli obiettivi possono essere monofase o plurifase, individuali o di gruppo. Il valore della prestazione relativa obiettivi individuali  $B1_{\text{ind}}$  e di gruppo  $B2_{\text{ind}}$  è ottenuto mediante la somma dei vari risultati ottenuti moltiplicando il peso dell'obiettivo (individuale o di gruppo) per il valore dell'indicatore ottenuto.

### **Determinazione Risultato di comportamento Organizzativo ( $C_{\text{organizzativo}}$ )**

I comportamenti professionali ed organizzativi sono misurati e valutati sulla base di una scheda che disaggrega ed articola il giudizio utilizzando una scala di valori che varia da 0 a 3. Nell'ordine le valutazioni possono essere: nullo (0); basso (0,5); medio-basso (1,0); medio (1,5); medio-alto (2,0); alto (2,5); elevato (3,0). Sono ammissibili anche valori intermedi.

- C1prestazione individuale complessiva impegno, qualità, precisione

- C2 arricchimento professionale pure a seguito di interventi formativi
- C3 capacità adattamento operativo a contesto, flessibilità, cambiamento
- C4 orientamento utenza e collaborazione nell'ufficio e tra uffici
- C5 capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative
- C6 ulteriore autonomia operativa e capacità assunzione responsabilità
- C7 capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori

Essendo 7 i parametri di giudizio, il punteggio massimo risulta pari a 21 e il Risultato del comportamento organizzativo (C<sub>organizzativo</sub>) è determinato dalla seguente formula

$$C_{organizzativo} = (C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + C_5 + C_6 + C_7) * 100 / 21$$

### ***Scheda di valutazione***

La rappresentazione della valutazione di ciascun dipendente e nello specifico dei dipendenti responsabili di Ufficio e Titolari di Elevata Qualificazione avviene attraverso la compilazione della scheda con al quale sono assegnati gli obiettivi ad inizio del ciclo della performance. Nella stessa sono riportati:

- Il risultato ottenuto dall'ente per gli obiettivi di OUTPUT (**R<sub>out</sub> = A1**);
- Il risultato ottenuto dall'ente per gli obiettivi TRASVERSALI (**R<sub>trv</sub> = A2**);
- Il risultato individuale del dipendente relativamente agli obiettivi che gli sono stati assegnati sia INDIVIDUALI - B1 che di GRUPPO -B2 (**R<sub>ind</sub> = B1+B2**);
- Il risultato del COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (**C<sub>organizzativo</sub> = C**)

La somma dei vari risultati ottenuti porta alla valutazione del dipendente, valutazione che viene ricondotta a giudizi sintetici (eccellente, ottimo, buono, discreto, insufficiente).

Seguono il modello di scheda, le valutazioni dei responsabili degli Uffici e la valutazione sintetica degli stessi.

VALUTATO				VALUTAZIONE				
Unità Org.	Ufficio 1			Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome				Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome				Obbiettivi Individual	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	46			Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00
Categoria	Funzionatri ed Elevate Qualificazioni							99,00
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBIETTIVO				INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione		Peso su totale (%)	Target	Indic.	Output (%)	Consunt	
	Attuazione misuire piano della Trasparenza		5,0%	Numero misure/numero previste	100%	100%	5,0%	
	Attuazione misure Piano Prevenzione corruzione		5,0%	Numero misure/numero previste	100%	100%	5,0%	
	Integrazione consiglio direttivo		5,0%	adozione delibera	30-mag-25	100%	5,0%	
	Contributo a Riconsocimento Via Vandelli		5,0%	PQPO 25	100%	100%	5,0%	
	Adozione Budget di Previsione 2025 - 2027		20,0%	adozione delibera	30-mag-25	100%	20,0%	
	Adozione Bilancio esercizio 2024		20,0%	Adozione delibera	15-lug-25	100%	20,0%	
	Pubblicazione Bando Istruttore/assunzione da mobilità		10,0%	pubblicazione inpa/data assunzione	30-nov-25	100%	10,0%	
	Pubblicazione Selezione Direttore		10,0%	pubblicazione inpa	31-ago-25	100%	10,0%	
	Brand Identity - Piano Comunicazione		10,0%	31-dic-25	Bozza Brand	100%	10,0%	
	Masterplan Parco		10,0%	31-dic-25	Bozza Masterplan	100%	10,0%	
	Totale obbiettivi (monofase plurifase)		100%	Punteggio Complessivo				100,00%
sezione B - Comportmanenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione						Valutazione (0-5)	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla						2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionalepure a seguito di interventi formativi						2,9	30%	29,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative						2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative						2,9	10%	9,7%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori						2,9	10%	9,7%
							100%	96,67%

VALUTATO				VALUTAZIONE				
Unità Org.	Ufficio 2			Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome				Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome				Obbiettivi Individual	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	11			Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00
Categoria	Funzionari ed Elevate Qualificazioni							99,00
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBIETTIVO				INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione		Peso su totale (%)	Target	Indic.	Output (%)	Consunt	
	Brand Identity - Piano Comunicazione		15,0%	31-dic-25	Bozza Brand	100%	15,0%	
	Masterplan Parco		15,0%	31-dic-25	Bozza Masterplan	100%	15,0%	
	Partecipazione eventi ed iniziative Geoparco		5,0%	80%	Num. Part./num. E	100%	5,0%	
	Azioni di valorizzazione e promozione		10,0%	100%	PQPO 25	100%	10,0%	
	Evento comune tre parchi		10,0%	100%	PQPO 25	100%	10,0%	
	Carta Europea del Turismo sostenibile		10,0%	100%	PQPO 25	100%	10,0%	
	Contributo riconoscimento via Vandelli		5,0%	100%	PQPO 25	100%	5,0%	
	Progetto Cavestur		10,0%	Attività in linea con previsioni	Risp Crono Prog.	100%	10,0%	
	ProgettoUnit_Geopark		10,0%	Attività in linea con previsioni	Risp Crono Prog.	100%	10,0%	
	Gradimento utenza		10,0%	80%	Giud pos./racc.	100%	10,0%	
	Totale obiettivi (monofase plurifase)		100%	Punteggio Complessivo				100,00%
sezione B - Comportamenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione						Valutazione (0, -	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla						2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionale pure a seguito di interventi formativi						2,9	30%	29,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative						2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative						2,9	10%	9,7%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori						2,9	10%	9,7%
							100%	96,67%

VALUTATO				VALUTAZIONE				
Unità Org.	Ufficio 3			Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome				Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome				Obbiettivi Individuali	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	34			Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00
Categoria	Funzionatri ed Elevate Qualificazioni							99,00
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBIETTIVO				INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione	Peso su totale (%)		Target	Indic.	Output (%)	Consunt	
	Realizzazione misure di natura organizzativa in tema di trasparenza	10,0%		100%	Mis.Att./Mis.Prev.	100%	10,0%	
	Realizzazione delle misure di natura organizzativa per anticorruzione	10,0%		100%	Mis.Att./Mis.Prev.	100%	10,0%	
	Attività di controllo presso le aree di taglio	20%		100%	Contr.Eff./Rich.Perv.	100%	20,0%	
	Attività di controllo presso siti di cava	20%		70%	Contr.Eff./Rich.Perv.	100%	20,0%	
	Richieste attività estrattive	20%		50%	Proc. Chiusi/in corso	100%	20,0%	
	Prosecuzione redazione del Piano Integrato per il parco	20%		100%	PQPO 25	100%	20,0%	
Totale obbiettivi (monofase plurifase)		100%		Punteggio Complessivo			100,00%	
sezione B - Comportamenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione						Valutazione (0, 1,	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla						2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionale pure a seguito di interventi formativi						2,9	30%	29,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative						2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative						2,9	10%	9,7%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori						2,9	10%	9,7%
							100%	96,67%



VALUTATO			VALUTAZIONE				
Unità Org.	Ufficio 4		Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome			Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome			Obbiettivi Individuali	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	6		Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00
Categoria Funzionari ed Elevate Qualificazioni							99,00
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)							
OBIETTIVO			INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione	Peso su totale (%)	Target	Indic.	Output (%)	Consunt	
	Realizzazione misure di natura organizzativa in tema di trasparenza	10,0%	100%	Mis. Att./Mis. Prev.	100%	10,0%	
	Realizzazione delle misure di natura organizzativa per anticorruzione	10,0%	100%	Mis. Att./Mis. Prev.	100%	10,0%	
	Attività di controllo corretto svolgimento dell’attività estrattiva	30,0%	> 14	contr. Effettuati	100%	30,0%	
	Attuazione interventi finalizzati a garantire contrasto peste suina	25,0%	100%	Autorizz/Richiesto	100%	25,0%	
	Verifica di conformità e valutazione di efficacia sulla segnaletica	25,0%	100%	sopr. eff./Sopr. Rich.	100%	25,0%	
Totale obbiettivi (monofase plurifase)		100%	Punteggio Complessivo			100,00%	
sezione B - Comportamenti Professionali e Organizzativi							
Elemento di valutazione					Valutazione (0, 1, 2, 3)	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla semplificazione dell'azione Amm.va					2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionale pure a seguito di interventi formativi					2,9	30%	29,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative					2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative					2,9	10%	9,7%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori					2,9	10%	9,7%
						100%	96,67%

Valutato				VALUTAZIONE				
Unità Org.	Ufficio 5			Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome				Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome				Obbiettivi Individuali	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	10			Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00
Categoria	Funzionatri ed Elevate Qualificazioni							99,00
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBIETTIVO				INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione		Peso su totale (%)	Target	Indic.	Output (%)	Consunt	
	Definizione Brand Identity		5,0%	Numero misure/numero previste	100%	100%	5,0%	
	Definizione masterplan		5,0%	Numero misure/numero previste	100%	100%	5,0%	
	(Geo) park Farm Bosa - Apiario: gestione e produzione		20,0%	Produzione miele	100%	100%	20,0%	
	(Geo) park Farm Bosa - funzionalità struttura		20,0%	attuazione interventi necessari	100%	100%	20,0%	
	Manutenzione ordinaria prevista nel Budget		15,0%	Fin. Utilizzato/ finanz. Disponibile	90%	100%	15,0%	
	Attuazione Piano Investimenti 2025 ente parco		15,0%	Attivazione interventi	50%	100%	15,0%	
	Contributo riconoscimento via Vandelli		20,0%	PQPO 25	100%	100%	20,0%	
							0,0%	
							0,0%	
							0,0%	
	Totale obiettivi (monofase plurifase)		100%	Punteggio Complessivo			100,00%	
sezione B - Comportmanenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione						Valutazione (0-3)	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla						2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionalepure a seguito di interventi formativi						2,9	30%	29,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative						2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative						2,9	10%	9,7%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori						2,9	10%	9,7%
							100%	96,67%

VALUTATO				VALUTAZIONE				
Unità Org.	U.O.S.			Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome				Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome				Obbiettivi Individuali	30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	53			Comportamento	30%	96,00%	28,80%	28,80
Categoria	Funzionatri ed Elevate Qualificazioni							98,80
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBIETTIVO				INDICATORE			ESITO	
Codice	Descrizione		Peso su totale (%)	Target		Indic.	Output (%)	Consunt
	Gradimento della visita attraverso “customer satisfaction”		10%	80%		Giud. Pos./giud.Racc	100%	10,0%
	Comunicazione inerente CETS		15%	12		Comunicati	100%	15,0%
	Comunicazione inerente Geoparco		15%	12		Comunicati	100%	15,0%
	Comunicazione Inerente Via Vandelli		15%	15		Comunicati	100%	15,0%
	Piano Comunicazione Regione Toscana		10%	30-giu-25		Documento trasm.	100%	10,0%
	Affidamento Brand Identity - Piano Comunicazione		15%	31-dic-25		Bozza Brand	100%	15,0%
	Comunicati Stampa		10%	24		Numero	100%	10,0%
	Comunicazione su seminario/convegno con gli altri parchi region		5%	2		Comunicati	100%	5,0%
	Masterplan Parco		5%	31-dic-25		Bozza Masterplan	100%	5,0%
								0,0%
								0,0%
Totale obbiettivi (monofase plurifase)			100%	Punteggio Complessivo				100,00%
sezione B - Comportmanenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione						Valutazione (0, 1	variabile	Valutazione
Capacità di gestione del proprio lavoro in autonomia nell'ambito delle proprie mansioni anche con propensione alla						2,9	20%	19,3%
Arricchimento professionalepure a seguito di interventi formativi						2,8	30%	28,0%
Orientamento utenza e collaborazione nell'unità organizzativa e tra Unità organizzative						2,9	30%	29,0%
Capacità organizzativa a proporre soluzioni innovative						3,0	10%	10,0%
Capacità individuale di valutazione dei propri collaboratori						2,9	10%	9,7%
						2,9	100%	96,00%



### ***Schede di valutazione titolari di Elevata Qualificazione***

(il dipendente è individuato attraverso il numero di matricola)

### ***Giudizi sintetici titolari di Elevata Qualificazione***

(il dipendente è individuato attraverso il numero di matricola)

Risultato della Valutazione	Prestazione (peso =75%)	Comportamento Organizzativo (peso =25%)	Valutazione Performance	Giudizio di performance
Responsabile Ufficio 1 – MATR 46	75,00%	29,00%	99,00%	eccellente
Responsabile Ufficio 2 – MATR 11	75,00%	29,00%	99,00%	eccellente
Responsabile Ufficio 3 – MATR 34	75,00%	29,00%	99,00%	eccellente
Responsabile Ufficio 4 – MATR 06	75,00%	29,00%	99,00%	eccellente
Responsabile Ufficio 5 – MATR 10	75,00%	29,00%	99,00%	eccellente
Responsabile UOS – MATR 53	75,00%	96,00%	98,80%	eccellente

Il Direttore  
Ing. Riccardo Gaddi