

Parere di regolarità tecnica:

favorevole

non favorevole, per il seguente motivo:

.....
Il Responsabile dell'Ufficio:

- Direttore-Attività di Parco
 Affari amministrativi e contabili
 Interventi nel Parco
 Pianificazione territoriale
 Valorizzazione territoriale
 Vigilanza e gestione della fauna



Parco Regionale delle Alpi Apuane
Direttore-Attività di Parco

Determinazione dirigenziale
n. 098 del 29 dicembre 2025

oggetto: Valutazione 2025 della performance individuale dei Responsabili delle UU.OO.

Parere di regolarità contabile:

favorevole

non favorevole, per il seguente motivo:

.....
Il Responsabile dell'Ufficio:

- Affari amministrativi e contabili

Acquisizione in economia (affidamento diretto)
si attesta:

la congruità del prezzo

Il Responsabile dell'Ufficio
che ha espresso il parere di regolarità tecnica

Responsabile del procedimento / RUP:
(firma solo se persona diversa dal Responsabile del parere di regolarità tecnica)

- si autorizza l'impegno economico sul budget, eccedente la soglia di € 10.000, fino al limite di € 12.000
 si autorizza l'impegno economico sul budget, eccedente lo stanziamento residuo del conto 000000, fino al 10% di quello totale, rendendo indisponibile l'importo di € 0.000,00 sul conto 000000

Il Direttore

Bilancio preventivo 2025 - 2027:

- esercizio provvisorio schema approvato adottato

Piano esecutivo di gestione 2025:

- esercizio provvisorio schema approvato approvato

conto/sottoconto 000000 € 0.000,00 bilancio 2025

totale € **0.000,00**

Verifica su centrali di committenza on line:

convenzioni-accordi Consip/MePa/sistema "start" Regione Toscana

si propone il ricorso allo strumento di acquisto del MePa

oppure, si attesta:

- l'assenza di questa tipologia di beni o servizi
 la presenza di questa tipologia di beni o servizi, ma con prestazioni diverse da quelle necessarie per l'ente [*oppure: con condizioni di adesione che non soddisfano le esigenze dell'ente*]
 la presenza di questa tipologia di beni o servizi, con parametri qualità-prezzo da utilizzare come limite massimo per propria autonoma procedura di gara

Il Responsabile del procedimento / RUP

CIG:

impegno economico sul budget > € 5.000

incarico di collaborazione autonoma

Pubblicazione:

La presente determinazione è pubblicata all'Albo pretorio on line del sito del Parco (www.parcapuane.toscana.it/albo.asp), dalla data indicata nello stesso e per i 15 giorni consecutivi

atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e succ. mod. ed integr.

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_{out} =output, R_{trv} =trasversali e R_{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_{organizzativo}) è determinato dalla seguente formula

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

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 ($R_{\text{out}} = A1$);
- Il risultato ottenuto dall'ente per gli obiettivi TRASVERSALI ($R_{\text{trv}} = A2$);
- Il risultato individuale del dipendente relativamente agli obiettivi che gli sono stati assegnati sia INDIVIDUALI - B1 che di GRUPPO -B2 ($R_{\text{ind}} = B1+B2$);
- Il risultato del COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO ($C_{\text{organizzativo}} = C$)

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 misure 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 Riconoscimento 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 Bialcio 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%
	Total 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 2	Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato		
Cognome	Nome	Obbiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00		
Nome		Obbiettivi Individual	30%	100,00%	30,00%	30,00		
Matricola		Comportamento	30%	96,67%	29,00%	29,00		
Categoria	Funzionari ed Elevate Qualificazioni					99,00		
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)								
OBBIETTIVO		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 obbiettivi (monofase plurifase)		100%	Punteggio Complessivo		100,00%		
sezione B - Comportamenti Professionali e Organizzativi								
Elemento di valutazione				Valutazione (0,0 - 5,0)	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 4	Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome		Obiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome		Obiettivi 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)

OBBIETTIVO		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 obiettivi (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	Funzionari ed Elevate Qualificazioni					99,00

SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)

OBBIETTIVO		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 - 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.	U.O.S.	Sezione	Peso	Valore ottenuto	Valore pesato	Risultato
Cognome		Obiettivi Ente	40%	100,00%	40,00%	40,00
Nome			30%	100,00%	30,00%	30,00
Matricola	53		30%	96,00%	28,80%	28,80
Categoria	Funzionari ed Elevate Qualificazioni					98,80
SEZIONE C1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI (MONOFASE O PLURIFASE)						
OBBIETTIVO		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 obiettivi (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				2,8	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