

Performance organizzativa 2012 - scheda 1 di 3 -

Legenda	Parametri di valutazione performance organizzativa			
	✓	Raggiunto		
	☹	Parzialmente raggiunto		
🚫	Raggiungimento obiettivo non idoneo			
Parametri di valutazione individuale				
	Val. Colapietro	Val. Masci	Val. Cursi	Val. Scacchi
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto- 100%	6,43	7,50	6,92	18,00
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto- 50%	3,21	3,75	3,46	9,00
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo- 25%	1,61	1,88	1,73	4,50

Obiettivi 2012				Responsabilità		Area di valutazione							
Risorse	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Azioni 2012	Dirigenti	Responsabili coinvolti	Performance organizzativa			Performance individuale dirigenti				
						Obiettivo operativo	Azione	Note	Colapietro	Masci	Cursi	Scacchi	
GOVERNANCE Risorse finanziarie	A1 Migliorare le procedure gestionali	A1.1 Progettazione e avvio del sistema di contabilità economico-patrimoniale e contabilità analitica	A1.1.1 Avviare la progettazione applicativa del sistema di contabilità economico patrimoniale	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-De Falco	✓	✓		6,43	0,00	0,00	0,00	
		A1.2 Analisi per l'implementazione degli aspetti informatici di supporto al sistema di contabilità economico-patrimoniale e contabilità analitica	A1.2. Avviare la sperimentazione del sistema informativo di supporto	Masci	Masci	✓	✓		0,00	7,50	0,00	0,00	
		A1.3 Individuazione degli indicatori del controllo di gestione	A1.3.1 Avviare la sperimentazione degli indicatori per il controllo di gestione	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-De Falco	✓	✓		6,43	0,00	0,00	0,00	
		A1.4 Migliorare le procedure informatiche di gestione del personale e connesse all'avvio del sistema di contabilità economico patrimoniale	A1.4.1 Consolidamento dell'integrazione software CSA e Compensi e Missioni	Masci Cursi	Peluso Masci	✓	✓		6,43	7,50	6,92	0,00	
	A1.4.2 Elaborare un progetto formativo per gli utenti della contabilità	Colapietro Cursi	Rispoli-Mozzillo Peluso	✓									
	A2 Implementare le azioni volte al contenimento dei costi	A2.1 Individuazione delle aree di intervento per la razionalizzazione dei costi	A2.1.1 Ridimensionare i costi di gestione dei servizi generali	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Vigliotti	✓	✓		6,43	7,50	6,92	0,00	
			A2.1.2 Razionalizzare la spesa per l'ammodernamento tecnologico	Masci Cursi	Masci Tenderini Cursi		✓						
			A2.1.3 Rimodulare i capitoli di spesa dei centri di tipo A	Colapietro	Rispoli-Mozzillo		✓						
			A2.1.4 Implementare il sistema basato su rilevazioni analitiche	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-De Falco		✓						
			A2.1.5 Avviare il graduale contenimento delle spese per consulenze esterne	Colapietro	Rispoli-Mozzillo		✓						
	A3 Aumentare la capacità di autofinanziamento	A3.1 Predisposizione di piani di fund raising	A3.1.1 Accrescere la capacità di fund raising e individuare gli strumenti più idonei per realizzarla	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Manenti	✓	✓	La struttura ha fornito il supporto tecnico e organizzativo necessario per avviare ed istituire l'azione indicata. E' venuta a mancare la decisione politica degli organi di governo riguardo l'introduzione della quota.	5,79	0,00	0,00	0,00	
			A3.1.2 Introdurre una quota percentuale a favore del bilancio centrale dell'Ateneo applicabile su tutti i progetti di ricerca e al conto terzi	Colapietro	Rispoli-Mozzillo		☹						

Legenda		Parametri di valutazione performance organizzativa			
✓	Raggiunto				
⊖	Parzialmente raggiunto				
⚠	Raggiungimento obiettivo non idoneo				
Parametri di valutazione individuale		Val. Colapietro	Val. Masci	Val. Cursi	Val. Scacchi
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto- 100%		6,43	7,50	6,92	18,00
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto- 50%		3,21	3,75	3,46	9,00
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo- 25%		1,61	1,88	1,73	4,50

Risorse	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Azioni 2012	Responsabilità		Area di valutazione							
				Dirigenti	Responsabili coinvolti	Performance organizzativa			Performance individuale dirigenti				
						Obiettivo operativo	Azione	Note	Colapietro	Masci	Cursi	Scacchi	
GOVERNANCE Risorse umane	B1 Migliorare l'assetto organizzativo	B1.1 Ottimizzare le attività relative alla programmazione e gestione del personale	B1.1 .1 Assicurare la programmazione volta a garantire la massima espansione possibile della pianta organica	Colapietro Cursi	Rispoli-De Falco- Peluso	✓	✓		6,43	0,00	6,92	0,00	
		B1.2 Adeguare lo Statuto alle disposizioni della legge Gelmini	B1.2.1 Redigere e trasmettere agli uffici competenti le delibere assunte dagli Organi di governo	Masci	Apuzzese		✓		6,43	7,50	6,92	0,00	
			B1.2.2 Aggiornare il regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità	Colapietro	Rispoli-Mozzillo- Vigliotti-De Falco- Manenti	✓	✓						
			B1.2.3 Aggiornare i regolamenti in materia di personale	Cursi	Peluso		✓						
			B1.2.4 Aggiornare i regolamenti generali e in materia di didattica, studenti e ricerca	Masci	Apuzzese- Evangelista		✓						
		B1.3 Migliorare le relazioni tra cittadino e amministrazione	B1.3.1 Incentivare l'utilizzo della posta elettronica certificata nei confronti degli utenti esterni e del personale	Colapietro			✓		6,43	7,50	5,19	18,00	
				Masci	Apuzzese- Evangelista- Tenderini-Masci								
				Scacchi									
			Cursi	Cursi									
			Colapietro	Manenti-Vigliotti	✓	✓	In merito all'azione B1.3.5, non e' stato possibile pubblicare il bando del telelavoro, già per altro definito per un'intervenuta necessità di modifica che comporta un lavoro di revisione e contrattazione tuttora in corso.						
			Masci	Apuzzese- Evangelista- Tenderini-Masci									
		Scacchi											
		B1.3.2 Consolidare il processo di omogeneizzazione delle procedure contrattuali	Cursi	Peluso									
			B1.3.3 Organizzare la giornata della trasparenza	Cursi	Andreucci		✓						
	B1.3.4 Ristrutturazione del sito e del frontend del URP		Cursi	Andreucci		✓							
	B1.3.5 Incentivare lo sviluppo delle pari opportunità		Cursi	Peluso		⊖							
	B1.3.6 Analizzare gli effetti degli interventi già realizzati		Cursi	Andreucci		✓							
B1.4 Semplificazione amministrativa	B1.4.1 Ottimizzare il sistema del cartellino delle presenze on-line	Masci Cursi	Masci Peluso	✓	✓		0,00	7,50	6,92	0,00			
	B1.4.2 Migliorare le procedure per la gestione della pianta organica e per la mappatura delle competenze	Cursi	Peluso		✓								
B2 Riorganizzare e incrementare la formazione per il personale	B2.1 Implementazione di un piano della formazione	B2.1.1 Analizzare i fabbisogni formativi del personale	Cursi	Peluso		✓		0,00	0,00	6,92	0,00		
		B2.1.2 Elaborare il piano annuale della formazione	Cursi	Peluso	✓	✓							
		B2.1.3 Erogare e monitorare la formazione	Cursi	Peluso		✓							
		B2.1.4 Integrare i risultati con la valutazione delle posizioni e delle performance	Cursi	Peluso		✓							

Obiettivi 2012				Responsabilità		Area di valutazione						
Risorse	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Azioni 2012	Dirigenti	Responsabili coinvolti	Performance organizzativa			Performance individuale dirigenti			
						Obiettivo operativo	Azione	Note	Colapietro	Masci	Cursi	Scacchi
GOVERNANCE Risorse umane	B3 Avviare un modello di valutazione della struttura amministrativa di supporto	B3.1 Studio di un modello di riferimento per l'analisi delle attività	B3.1 .1 Implementare la mappatura delle attività	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Manenti-Talmone	✓	☹	La mappatura delle attività è stata realizzata solo parzialmente. L'attività dovrà essere ripresa negli anni successivi anche con l'obiettivo di evidenziare le connessioni tra la mappatura, il modello di valutazione e gli indicatori di performance	4,82	5,63	5,19	13,50
				Masci	Apruzzese-Evangelista-Tenderini-Masci							
				Scacchi								
				Cursi	Andreucci							
			Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Manenti-Talmone								
			Masci	Apruzzese-Evangelista-Tenderini-Masci								
			Scacchi									
			Cursi	Andreucci-Peluso								
			Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Manenti-Talmone								
	Masci	Apruzzese-Evangelista-Tenderini-Masci										
	Scacchi											
	Cursi	Peluso										
B4 Potenziare il sistema di valutazione della customer satisfaction	B4.1 Analisi di soddisfazione degli utenti	B4.1.1 Progettazione e sviluppo indagini di customer satisfaction riguardanti gli studenti e il personale	B4.1.1	Colapietro	Rispoli-Mozzillo-Manenti-Talmone	✓	✓		6,43	7,50	6,92	18,00
				Masci	Evangelista-Tenderini-Masci							
				Scacchi								
				Cursi	Andreucci							

Legenda	Parametri di valutazione performance organizzativa			
✓	Raggiunto			
☺	Parzialmente raggiunto			
☹	Raggiungimento obiettivo non idoneo			
Parametri di valutazione individuale				
	Val. Colapietro	Val. Masci	Val. Corsi	Val. Scacchi
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto- 100%	6,43	7,50	6,92	18,00
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto- 50%	3,21	3,75	3,46	9,00
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo- 25%	1,61	1,88	1,73	4,50

Obiettivi 2012				Responsabilità		Area di valutazione							
Risorse	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Azioni 2012	Dirigenti	Responsabili coinvolti	Performance organizzativa			Performance individuale dirigenti				
						Obiettivo operativo	Azione	Note	Colapietro	Masci	Corsi	Scacchi	
GOVERNANCE Risorse tecnologiche e infrastrutturali	C1 Ottimizzare i sistemi informativi	C1.1 Piano per la dematerializzazione di atti amministrativi	C1.1.1 Interoperabilità del protocollo informatico	Masci	Evangelista-Tenderini	✓	✓	In merito all'azione C.1.1.3, è stata attuata la procedura di presentazione dei piani di studio ed è stata sperimentata in alcuni corsi di studio. Non è stata attuata la procedura relativa agli atti di carriera. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo è dovuto in parte al mancato coinvolgimento delle Facoltà nell'attuazione della procedura, in parte alle energie profuse nell'ampliare il processo di verbalizzazione on-line. In merito all'azione C.1.1.4 non sono state attivate le carte di firma digitale per alcune strutture a causa di problemi con l'operatore.	5,79	7,00	6,23	18,00	
			C1.1.2 Ampliare l'attività di sperimentazione relativa al processo di verbalizzazione on-line	Masci	Evangelista-Masci								✓
			C1.1.3 Attuare, secondo le linee guida 2011, le procedure relative alla presentazione dei piani di studio e degli atti di carriera degli studenti	Masci	Evangelista-Masci								✓
			C1.1.4 Avviare a regime il mandato informatico per tutte le strutture	Colapietro	Mozzillo								☺
				Scacchi									
				Masci	Masci								
			C1.2 Migliorare i servizi on-line per gli studenti e per il personale	C1.2.1 Potenziamento dei servizi on-line agli studenti	Masci								Tenderini-Masci
	C1.2.2 Incentivare la flessibilità lavorativa e del telelavoro	Corsi		Corsi-Peluso	✓								
	C1.2.3 Miglioramento dei servizi bibliotecari on line	Masci		Evangelista-Masci	✓								
	C1.3 Migliorare le procedure informatiche per la gestione della pianta organica e del personale	C1.3.1 Implementare le procedure per la liquidazione dei compensi, realizzare e avviare le procedure per la gestione della pianta organica e per la mappatura delle competenze	Masci	Masci	✓	✓	0,00	7,50	6,92	0,00			
			Corsi	Peluso									
	C1.4 Sviluppare i siti web	C1.4.1 Armonizzare i siti web delle strutture Didattiche e di Ateneo	Masci	Evangelista-Masci	☺	☺	0,00	5,63	0,00	0,00			
C2 Potenziare le infrastrutture tecnologiche	C2.1 Attivare i sistemi di comunicazione digitale avanzata	C2.1.1 Diffondere l'utilizzo dei sistemi su IP (VoIP)	Corsi	Corsi	✓	✓	0,00	0,00	6,92	0,00			

Obiettivi 2012				Responsabilità		Area di valutazione							
Risorse	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Azioni 2012	Dirigenti	Responsabili coinvolti	Performance organizzativa			Performance individuale dirigenti				
						Obiettivo operativo	Azione	Note	Colapietro	Masci	Cursi	Scacchi	
GOVERNANCE	Risorse tecnologiche e infrastrutturali	C3 Censire e sviluppare il patrimonio edilizio di Ateneo	C3.1 Mappatura del Patrimonio edilizio di Ateneo	C3.1.1 Completare la mappatura del patrimonio di Ateneo e degli spazi disponibili	Colapietro	Rispoli	✓	✓		6,43	0,00	0,00	0,00
			C3.2 Piano di sviluppo edilizio	C3.2.1 Completare la ristrutturazione della sede di Via Castro Pretorio con la relativa dotazione di arredi e attrezzature	Colapietro	Rispoli-Manenti-Vigliotti	✓	☹	Le due azioni della ristrutturazione delle sedi di Via Castro Pretorio e Torri non sono state portate a completo compimento, per effetto di alcuni fattori esogeni imprevisi che ne hanno rallentato l'esecuzione: nel primo caso prescrizioni della Soprintendenza che hanno ritardato l'avvio delle attività, nel secondo caso l'intervento di una sentenza che ha annullato il bando di gara e costretto l'Ateneo a riavviare le procedure.	5,14	0,00	0,00	18,00
				C3.2.2 Ristrutturare il primo lotto dei padiglioni dell'Ex Mattatoio	Colapietro Scacchi	Rispoli-Manenti-Vigliotti-Damiani		✓					
				C3.2.3 Ristrutturare il complesso Le Torri	Colapietro Scacchi	Rispoli-Manenti-Vigliotti-Paolini		☹					
				C3.2.4 Nuova collocazione logistica per il Centro Linguistico e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale acquisto edificio Via Blaserna -	Colapietro Scacchi	Rispoli-Manenti-Vigliotti		✓					
				C3.2.5 Chiudere i lavori di ristrutturazione I° lotto della Sede di Vasca Navale	Colapietro Scacchi	Rispoli-Manenti-Vigliotti-Scacchi		✓					
				C3.2.6 Avviare i lavori di ristrutturazione del II° lotto della Sede di Vasca Navale	Colapietro Scacchi	Rispoli-Manenti-Vigliotti-Talmone-Paolini		✓					
				C3.3 Realizzare Piano della sicurezza	C3.3.1 Sviluppare l'analisi delle esigenze di prevenzione e protezione	Colapietro		Perluigi					
			C3.3.2 Predispone e attuare il Piano degli interventi per il miglioramento delle condizioni lavorative e di sicurezza	Colapietro	Rispoli-Manenti-Perluigi								

Scheda di Valutazione della Performance Strategica 2012

Dott. Giuseppe COLAPIETRO -Dirigente di II fascia-

Numero obiettivi assegnati	n.
Singolarmente	5
In condivisione	9
Totale	14

Risultato valutazione	Punteggio
Somma punteggio	85,84

Parametri di valutazione	valore	%
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto-	6,43	100%
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto-	3,21	50%
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo-	1,61	25%

Dott. Alessandro MASCI -Dirigente di II fascia-

Numero obiettivi assegnati	n.
Singolarmente	2
In condivisione	10
Totale	12

Risultato valutazione	Punteggio
Somma punteggio	85,75

Parametri di valutazione	valore	%
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto-	7,50	100%
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto-	3,75	50%
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo-	1,88	25%

Dott. Paolo CURSI -Dirigente di II fascia-

Numero obiettivi assegnati	n.
Singolarmente	2
In condivisione	11
Totale	13

Risultato valutazione	Punteggio
Somma punteggio	85,81

Parametri di valutazione	valore	%
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto-	6,92	100%
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto-	3,46	50%
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo-	1,73	25%

Dott. Luciano SCACCHI -Dirigente di II fascia-

Numero obiettivi assegnati	n.
Singolarmente	0
In condivisione	5
Totale	5

Risultato valutazione	Punteggio
Somma punteggio	85,50

Parametri di valutazione	valore	%
Punteggio Max. -obiettivo raggiunto-	18,00	100%
Punteggio intermedio -obiettivo parzialmente raggiunto-	9,00	50%
Punteggio insufficiente -raggiungimento obiettivo non idoneo-	4,50	25%

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata

Scheda di Valutazione del Comportamento Organizzativo

n.	Indicatori	MIN. 0 MAX 15			
		Valutazione dirigenti			
		Colapietro	Masci	Cursi	Scacchi
1	CAPACITA' DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE capacità di programmare le attività in considerazione dei costi e della qualità delle stesse, capacità di fronteggiare eventi straordinari (criticità, emergenze) mediante utilizzo della pianificazione preesistente ovvero mediante l'adozione di una pianificazione estemporanea in funzione dei risultati da ottenere	9	9	9	9
2	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI IN TERMINI DI EFFICIENZA/PRODUTTIVITA' in relazione alla complessità della struttura organizzativa e dei processi gestiti, al rispetto dei tempi di esecuzione previsti dalla programmazione mediante il potenziamento delle risorse assegnate, l'adozione di strumenti di verifica delle attività delle strutture e di eventuali interventi correttivi coerenti con l'evoluzione normativa e finalizzati all'economicità dell'azione amministrativa	9	9	9	9
3	GRADO DI RAZIONALIZZAZIONE E SNELLIMENTO DEI PROCESSI GESTITI MEDIANTE COOPERAZIONE INTERFUNZIONALE capacità di razionalizzare e snellire le procedure amministrative attraverso processi di integrazione delle strutture, l'introduzione di innovazioni tecnologiche, l'ottimale utilizzo delle risorse assegnate (finanziarie, umane, strumentali) e diffusione delle buone pratiche	9	9	9	9
4	GRADO DI EMPOWERMENT E SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE DEI COLLABORATORI capacità di orientare la funzione direzionale al coinvolgimento e responsabilizzazione dei propri collaboratori nel processo di qualificazione dei servizi mediante l'utilizzo dell'istituto della delega e controllo e la promozione di attività formative mirate	9	8	8	9
5	CAPACITA' ORGANIZZATIVA-GESTIONALE E ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE capacità di rispettare e far rispettare le regole e instaurare efficaci rapporti di comunicazione e di interscambio con i propri collaboratori e con utenti esterni e capacità di prevenire e/o risolvere conflitti, capacità di motivare i propri collaboratori e di favorire un clima organizzativo positivo anche attraverso l'adozione di misure premiali	9	8	8	9
6	CAPACITA' DI CREAZIONE DI RETI DI CONTATTI orientamento all'altro, sviluppo e consolidamento delle relazioni con altri enti ed organismi pubblici e dei diversi stakeholders di riferimento delle aree di competenza	9	9	9	8
TOTALE		54	52	52	53

Valore non inferiore a 30 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione
 Valore ricompreso tra 31 - 50 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 34% della retribuzione di posizione
 Valore ricompreso tra 51- 80 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 48% della retribuzione di posizione
 Valore non inferiore a 81 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 62% della retribuzione di posizione

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata



Area del Personale
Divisione Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
Ufficio Supporto Programmazione Strategica
Direzione Generale

Scheda valutazione complessiva 2012 dirigente **Giuseppe COLAPIETRO**

Schede	Valutazione schede	Valutazione massima	Peso in %	Risultato valutazione complessiva	Valutazione massima
Valutazione performance strategica	85,84	90	80	79,5	90
Valutazione comportamento organizzativo	54	90	20		

Valore non inferiore a 30 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 31 - 50 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 34% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 51- 80 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 48% della retribuzione di posizione
Valore non inferiore a 81 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 62% della retribuzione di posizione

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata



Area del Personale
Divisione Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
Ufficio Supporto Programmazione Strategica
Direzione Generale

Scheda valutazione complessiva 2012 dirigente **Alessandro MASCI**

Schede	Valutazione schede	Valutazione massima	Peso in %	Risultato valutazione complessiva	Valutazione massima
Valutazione performance strategica	85,75	90	80	79,0	90
Valutazione comportamento organizzativo	52	90	20		

Valore non inferiore a 30 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 31 - 50 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 34% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 51- 80 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 48% della retribuzione di posizione
Valore non inferiore a 81 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 62% della retribuzione di posizione

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata



Area del Personale
Divisione Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
Ufficio Supporto Programmazione Strategica
Direzione Generale

Scheda valutazione complessiva 2012 dirigente **Paolo CURSI**

Schede	Valutazione schede	Valutazione massima	Peso in %	Risultato valutazione complessiva	Valutazione massima
Valutazione performance strategica	85,81	90	80	79,0	90
Valutazione comportamento organizzativo	52	90	20		

Valore non inferiore a 30 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 31 - 50 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 34% della retribuzione di posizione
Valore ricompreso tra 51- 80 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 48% della retribuzione di posizione
Valore non inferiore a 81 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 62% della retribuzione di posizione

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata



Area del Personale
Divisione Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
Ufficio Supporto Programmazione Strategica
Direzione Generale

Scheda valutazione complessiva 2012 dirigente **Luciano SCACCHI**

Schede	Valutazione schede	Valutazione massima	Peso in %	Risultato valutazione complessiva	Valutazione massima
Valutazione performance strategica	85,50	90	80	79,0	90
Valutazione comportamento organizzativo	53	90	20		

Valore non inferiore a 30 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione

Valore ricompreso tra 31 - 50 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 34% della retribuzione di posizione

Valore ricompreso tra 51- 80 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 48% della retribuzione di posizione

Valore non inferiore a 81 corrisponde ad una retribuzione di risultato pari al 62% della retribuzione di posizione

Il Direttore Generale
dott. Pasquale Basilicata