

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 | | ☹ | | | | | | |

Performance organizzativa 2012 - scheda 2 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 |

| Risorse | Obiettivi 2012 | | | Responsabilità | | Area di valutazione | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|---------------------------|--|------|-----------------------------------|-------|-------|---------|
| | 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 | 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 | | | | | | | | |
| | | 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 peralcune 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 relativi la 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 | | | | | | | | |
| | | | | | Cursi | | | | | | | | Cursi |
| | 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 | ✓ | ✓ | 0,00 | 7,50 | 6,92 | 0,00 | | | |
| | | C1.2.2 Incentivare la flessibilità lavorativa e del telelavoro | Cursi | Cursi-Peluso | | | | | | | | | |
| | | C1.2.3 Miglioramento dei servizi bibliotecari on line | Masci | Evangelista-Masci | | | | | | | | | |
| | | | Cursi | | | | | | | | | | |
| | 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 | | | |
| | | | Cursi | 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) | Cursi | Cursi | ✓ | ✓ | 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

| | | MIN. | | MAX | |
|---------------|---|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | 0 | | | 15 |
| n. | Indicatori | 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