

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La performance dei titolari di P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:

- Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, cui viene riservato un massimo di 70 punti;
- Valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati, cui viene riservato un massimo di 30 punti.

DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.

È misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:

- Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, cui viene riservato un massimo di 70 punti;
- Valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, cui viene riservato un massimo di 30 punti

IL SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione complessiva del segretario si può attestare sui seguenti livelli:

- da 1 a 50 – risultati insufficienti – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari a 0%
- da 51 a 60 - risultati migliorabili – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari al 2%
- da 61 a 70 - risultati adeguati – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari al 4%
- da 71 a 80 - risultati buoni – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari al 6%
- da 81 a 90 – risultati ottimi – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari al 8%
- da 91 a 100 - risultati eccellenti – a cui corrisponde una retribuzione di risultato pari al 10%.

A conclusione del processo di valutazione, l'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione annuale

