|  |
| --- |
| **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 eccelenti – 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 |