

SEZIONE II

Valutazione del Segretario Comunale e dei responsabili di posizione organizzativa

Art. 10 Criteri di valutazione

1. La valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa è svolta sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali:
 - a) nella misura del 60 % per i risultati raggiunti, con riferimento sia agli obiettivi strategici - ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta che devono essere almeno due per ciascun valutato - sia agli specifici obiettivi individuali;
 - b) nella misura del 20% per il contributo assicurato alla performance generale della struttura;
 - c) nella misura del 15% per le competenze manageriali e professionali dimostrate;
 - d) nella misura del 5% per la capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori.
2. La valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa, di cui al precedente punto b, tiene conto del rispetto degli standard nella gestione dell'attività ordinaria:
 - a. Rispetto dei termini procedurali:
 - i. Sostanziale rispetto: conferma della valutazione complessiva
 - ii. Lacune saltuarie: riduzione dal 10 al 50% della valutazione complessiva
 - iii. Lacune frequenti: riduzione dal 50 all'80% della valutazione complessiva
 - b. Rispetto degli standard quali- quantitativi di servizio:
 - i. Sostanziale rispetto: conferma della valutazione complessiva
 - ii. Lacune saltuarie: riduzione dal 10 al 50% della valutazione complessiva
 - iii. Lacune frequenti: riduzione dal 50 all'80% della valutazione complessiva
3. Nella valutazione degli obiettivi relativi a servizi gestiti in forma associata, la valutazione della performance individuale sarà effettuata con riferimento esclusivamente alle attribuzioni del Responsabile.