

- delle posizioni organizzative/funcionari incaricati di elevate qualificazioni/alte professionalità e del personale non dirigente, attraverso la valutazione operata dai rispettivi dirigenti con l'eventuale supporto dell'organismo di valutazione.
3. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance + condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
 5. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi

- obiettivi di struttura complessiva dell'ente, per#or\$ance i en"e- tesi a valutare il livello di salute economico %inan0/15 dell;8sal

1. "a =elazione sulla 8er%ormance, approvata dalla Giunta ' omunale entro

d1 garantisce la correttezza dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità

5. L'ufficio personale provvede a riproporzionare l'importo dell'incentivo in caso di prestazione lavorativa part time.

1. "a valutazione della performance organizzativa + collegata,

Approvato con ! eliberazione della Giunta ' omunale n. del

) * +), - .

LEGENDA SC3EDA D

00.01 18

) * +), - /

