



PROVINCIA DI COMO
VIA BORGOVICO N. 148 - 22100 COMO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(Deliberazione n. 79 del 24 settembre 2020)

Criteria di assegnazione del trattamento accessorio

Performance dei Dirigenti

La *performance* dei titolari di incarico Dirigenziale viene definita secondo le grandezze e gli item di seguito indicati.

Fermo che per ogni anno il Presidente della Provincia può ridefinire l'incidenza della rilevanza per ciascun macro ambito in via di prima applicazione essi sono determinati come segue:

- a) *Performance* organizzativa: totale 60 %
i. Processi 30%
ii. Obiettivi di struttura 20 %
iii. Prevenzione della corruzione, trasparenza,
esito dei controlli interni 10%
- b) *Performance* individuale: totale 40 %
i. Obiettivi individuali 5 %
ii. Comportamenti organizzativi 30 %
iii. Differenziazione delle valutazioni 5 %

In questo modo, la valorizzazione della *performance* organizzativa, che viene ragguagliata al 60 % complessivo, assume effettivamente valore di prevalenza rispetto a ciascuno dei restanti ambiti, valorizzati, rispettivamente al 5% per gli obiettivi individuali, al 30% per i comportamenti organizzativi e al 5% per la capacità di differenziazione.

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi di carattere individuale il valore pari al 5% di valutazione viene attribuito alla performance organizzativa e segnatamente al sotto-ambito obiettivi di struttura.

Performance del Segretario Generale

La *performance* del Segretario Generale viene definita secondo le grandezze e gli item di seguito indicati, significando che nella voce processi vengono esplose le attività d'istituto del Segretario generale.

Fermo che per ogni anno il Presidente può ridefinire l'incidenza della rilevanza per ciascun macro ambito in via di prima applicazione essi sono determinati come segue:

- a) *Performance* organizzativa: totale 60 %
i. Processi – Obiettivi di struttura 40%
ii. Prevenzione della corruzione, trasparenza,
esito dei controlli interni 20%
- b) *Performance* individuale: totale 40 %
i. Obiettivi individuali 10 %
ii. Comportamenti organizzativi 30 %

In questo modo, la valorizzazione della *performance* organizzativa, che viene ragguagliata al 60% complessivo, assume effettivamente valore di prevalenza rispetto a ciascuno dei restanti ambiti, valorizzati, rispettivamente al 10% per gli obiettivi individuali, al 30% per i comportamenti organizzativi.

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi di carattere individuale il valore pari al 10% di valutazione viene attribuito alla performance organizzativa e segnatamente al sotto-ambito prevenzione della corruzione, trasparenza ed esito dei controlli interni.

Performance di titolari di posizione organizzativa/alta professionalità

La *performance* dei titolari di po/ap presenta caratteristiche peculiari, che inducono a compattare gli obiettivi di performance organizzativa e quelli individuali entro un'unica voce. Fermo che per ogni anno il Presidente può ridefinire l'incidenza della rilevanza per ciascun macro ambito, in via di prima applicazione essi sono determinati come segue:

a) Obiettivi di performance organizzativa e Obiettivi individuali – totale 60 % di cui:

- 30% per gli obiettivi di performance
- 30% per gli obiettivi individuali

b) Comportamenti organizzativi (comprensivi della valutazione del personale d'intesa con il Dirigente) – totale 40%

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi di carattere individuale per i titolari di posizione organizzativa, il valore pari al 30% di valutazione viene attribuito alla performance organizzativa che, conseguentemente, assume un'incidenza pari al 60% sul totale della valutazione.

Performance del personale del comparto

La performance del personale del comparto, viene suddivisa fra comportamenti organizzativi individuali e obiettivi assegnati ad inizio anno da parte del Dirigente al centro di costo inteso come gruppo di lavoro, sia al singolo dipendente, per il raggiungimento in team degli obiettivi di performance.

Fermo restando che per ogni anno l'Organo di governo può ridefinire l'incidenza della rilevanza per ciascun macro ambito, in via di prima applicazione essi sono determinati come segue:

a) Concorrenza al raggiungimento degli obiettivi di performance (*di ente o di area*) 50%

b) Obiettivi individuali come declinati dal Dirigente – totale 20 %

c) Comportamenti organizzativi – totale 30%

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi di carattere individuale per il personale del comparto, il valore pari al 20% di valutazione viene attribuito alla performance organizzativa che, conseguentemente, assume un'incidenza pari al 70% sul totale della valutazione.