



## PROVINCIA DI COMO

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (Deliberazione n. 31 del 23 aprile 2024)

#### Criteri di assegnazione del trattamento accessorio

##### Articolo 8 - Performance dei Dirigenti e del Segretario Generale

La performance del Segretario Generale e dei titolari di incarico Dirigenziale viene definita considerando i macro-elementi e le grandezze (pesi) di seguito indicati.

Fermo che la composizione ed il peso di ogni macro-elemento può essere ridefinito con atto proprio del Presidente della Provincia, nel rispetto della normativa vigente, in via di prima applicazione la scheda di valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti si compone come segue:

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE		
<b>Macro-elemento:</b>	<b>% incidenza</b>	<b>Totale per ambito</b>
Obiettivi di struttura	40%	
Obiettivi di prevenzione della corruzione, trasparenza, esito controlli interni	20%	
<i>Performance organizzativa</i>		<i>60%</i>
Obiettivi individuali	10%	
Comportamenti organizzativi	30%	
<i>Performance individuale</i>		<i>40%</i>
<b>Performance complessiva del S.G.</b>		<b>100%</b>

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI		
<b>Macro-elemento:</b>	<b>% incidenza</b>	<b>Totale per ambito</b>
Obiettivi di struttura	50%	
Obiettivi di prevenzione della corruzione, trasparenza, esito controlli interni	10%	
<i>Performance organizzativa</i>		<b>60%</b>
Obiettivi individuali	10%	
Comportamenti organizzativi	30%	
<i>Performance individuale</i>		<b>40%</b>
<b>Performance complessiva del Dirigente</b>		<b>100%</b>

In questo modo, la valorizzazione della *performance* organizzativa, che viene ragguagliata al 60 % complessivo, assume come previsto dalle norme valore di prevalenza rispetto a ciascuno dei restanti ambiti.

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi di carattere individuale il valore percentuale corrispondente viene attribuito alla performance organizzativa e segnatamente al sotto-ambito "Obiettivi di struttura".

#### **Articolo 9 – Performance dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ)**

La modalità di valutazione della performance dei titolari di EQ si differenzia da quella dei dirigenti; fermo che la composizione ed il peso di ogni macro-elemento può essere ridefinito con atto proprio del Presidente della Provincia, nel rispetto della normativa vigente, in via di prima applicazione la scheda di valutazione del titolare di EQ si compone come segue:

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI E.Q.		
<b>Macro-elemento:</b>	<b>% incidenza</b>	<b>Totale per ambito</b>
Obiettivi di struttura	55%	
Obiettivi di prevenzione della corruzione, trasparenza, esito controlli interni	5%	
<i>Performance organizzativa</i>		<b>60%</b>
Obiettivi individuali	10%	
Comportamenti organizzativi	30%	
<i>Performance individuale</i>		<b>40%</b>
<b>Performance complessiva dell' EQ</b>		<b>100%</b>

Resta inteso che qualora non fossero previsti annualmente obiettivi individuali per i titolari di EQ, il valore pari alla corrispondente % viene attribuito alla performance organizzativa e segnatamente al sotto-ambito "Obiettivi di struttura".

#### **Articolo 10 - Performance del personale del comparto**

La valutazione della performance del personale si compone della valutazione dei comportamenti organizzativi individuali e del grado di compartecipazione (contributo) al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa o, in assenza di obiettivi di struttura, della capacità di svolgimento delle attività e dei compiti assegnati a inizio anno al singolo dipendente o al gruppo di lavoro da parte del Dirigente.

Fermo che la composizione ed il peso di ogni macro-elemento può essere ridefinito con atto proprio del Presidente della Provincia, nel rispetto della normativa vigente, in via di prima applicazione la scheda di valutazione del personale si compone come segue:

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL PERSONALE		
<b>Macro-elemento:</b>	<b>% incidenza</b>	<b>Totale per ambito</b>
Grado di compartecipazione agli obiettivi di performance organizzativa e/o capacità di svolgimento delle attività e dei compiti assegnati	40%	
Comportamenti organizzativi	60%	
<i>Performance individuale</i>		<i>100%</i>
<b><i>Performance complessiva del personale</i></b>		<b><i>100%</i></b>