



Allegato «A»

Comune di Como

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

AMBITI DI VALUTAZIONE

La valutazione si basa sulle seguenti dimensioni fondamentali:

- **Performance «della posizione Organizzativa»**
- **Obiettivi della PO (assegnati dal dirigente)**

GLI AMBITI DI VALUTAZIONE

Performance «della Posizione Organizzativa»
50 punti

Obiettivi della PO
50 punti

Capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori (10)

capacità di programmazione economica e di gestione risorse umane (10)
(Program Management)

Capacità di analisi , di proposta e soluzione dei problemi(10)

Capacità di rispettare e far rispettare i ruoli, le regole ed i vincoli dell'organizzazione(10)

Facilitare relazioni e processi in ambito lavorativo (10)

PERFORMANCE «della Posizione Organizzativa» :

- La performance «della Posizione Organizzativa» si basa sulla valutazione di alcune “capacità”
- A ciascuna “capacità” è assegnato un punteggio secondo l’apposita scala di valutazione

Obiettivi della P.O.

Ogni anno alla PO vengono assegnati dal proprio dirigente almeno 2 obiettivi (max 3 obiettivi)..

Gli obiettivi della PO non sono necessariamente segmenti di quelli del dirigente di settore, possono essere consequenziali, prodromici o nuovi obiettivi per la corretta gestione del settore.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal dirigente, come percentuale da 1% a 100%.

La media di tali valori viene divisa per 2 e rappresenta la valutazione per l'ambito in esame.

Budget per Posizione Organizzativa

- A ciascuna PO viene assegnato un Budget Potenziale $B_{pPO} = \text{Indennità di posizione} * \text{percentuale fondo da distribuire definita dal Segretario Generale}$
- A fine valutazione, la PO totalizza una valutazione $V_{PO} = P_{perfPO} + P_{obPO}$, risultando un numero da 1 a 100, dove:

P_{perfPO} = punteggio Performance PO

P_{obPO} = punteggio Obiettivi della PO

PREMIALITA'

La Premialità della PO si calcola come:

$$\text{Premialità} = (V_{PO} / 100) * B_{pPO}$$

Se la valutazione della PO è inferiore a 30 punti non partecipa all'assegnazione dell'incentivo della produttività



Allegato «B»

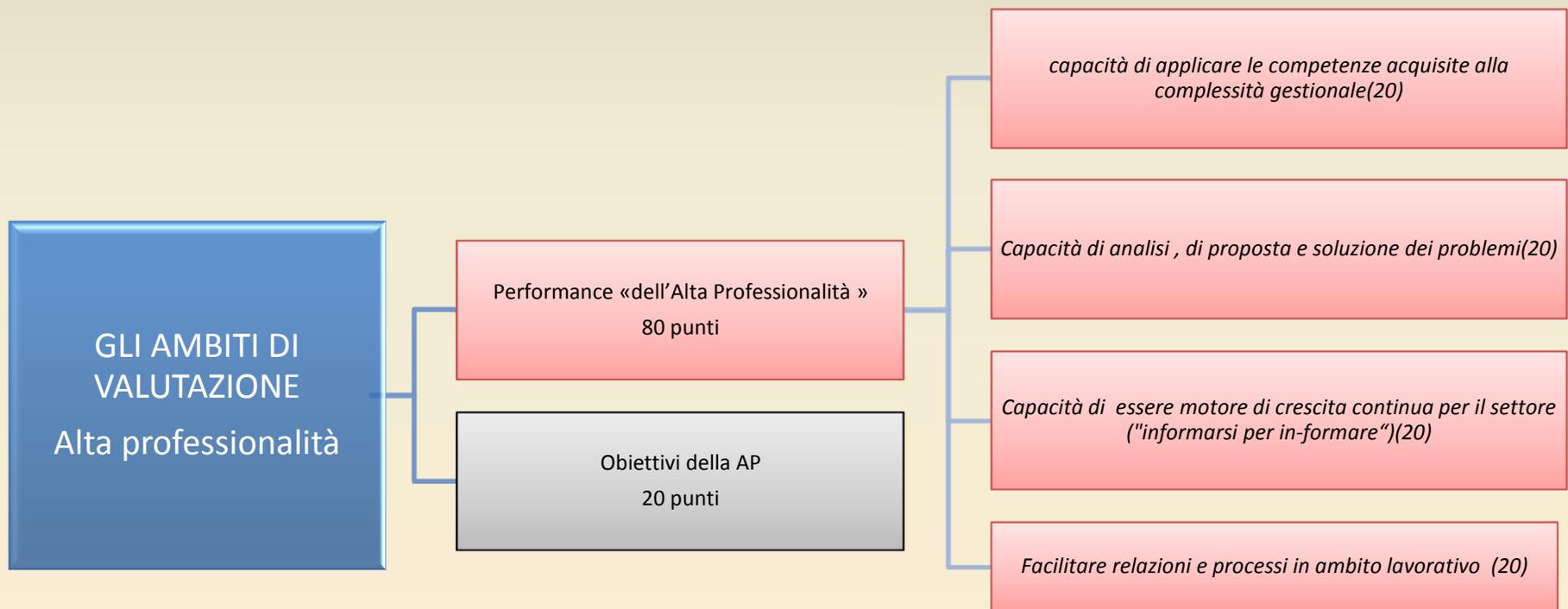
Comune di Como

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE
ALTA PROFESSIONALITA'

AMBITI DI VALUTAZIONE

La valutazione si basa sulle seguenti dimensioni fondamentali:

- **Performance «dell' Alta Professionalità»**
- **Obiettivi della AP (assegnati dal dirigente)**



PERFORMANCE «dell'Alta Professionalità» :

- La performance «dell'Alta professionalità» si basa sulla valutazione di alcune “capacità”
- A ciascuna “capacità” è assegnato un punteggio secondo l'apposita scala di valutazione

Obiettivi della A.P.

Ogni anno alla AP vengono assegnati dal proprio dirigente almeno 2 obiettivi (max 3 obiettivi).

Gli obiettivi della AP non sono necessariamente segmenti di quelli del dirigente di settore, possono essere consequenziali, prodromici o nuovi obiettivi per la corretta gestione del settore.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal dirigente, come percentuale da 1% a 100%.

La media di tali valori viene moltiplicata per 0,2 e rappresenta la valutazione per l'ambito in esame

Budget per Alta Professionalità

- A ciascuna AP viene assegnato un Budget Potenziale $B_{pAP} = \text{Indennità di posizione} * \text{percentuale fondo da distribuire definita dal Segretario Generale}$
- A fine valutazione, la AP totalizza una valutazione $V_{AP} = P_{perfAP} + P_{obAP}$, risultando un numero da 1 a 100, dove:

P_{perfAP} = punteggio Performance AP

P_{obAP} = punteggio Obiettivi della AP

PREMIALITA'

La Premialità della AP si calcola come:

$$\text{Premialità} = (V_{AP} / 100) * B_{pAP}$$

Se la valutazione della AP è inferiore a 30 punti non partecipa all'assegnazione dell'incentivo della produttività