

# **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

**Direttore generale**



Monza, 18 ottobre 2021

## Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA.....	1
ART. 2 - DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA.....	1
ART. 3 - CRITERI DI PESATURA DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	1
ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	2
ART. 5 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE EX ANTE.....	2
ART. 6 - VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE CONSEGUITA DAL DIRETTORE GENERALE ..	2

### **ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA**

La performance attesa del Direttore generale dell'azienda viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:

- performance organizzativa;
- performance individuale - obiettivi;
- performance individuale - comportamenti organizzativi.

La pesatura di tali ambiti è definita annualmente nel Piano performance ed è comunicata contestualmente alla scheda di valutazione in cui è rappresentata la performance attesa.

### **ART. 2 - DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA**

La performance attesa del Direttore generale è definita, successivamente ad un confronto con il direttore stesso, con il supporto del Nucleo di valutazione, in sede di redazione del Piano performance:

- dal Consiglio di amministrazione che approva il Piano performance, per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi individuali, debitamente pesati;
- dal Presidente Consiglio di amministrazione che seleziona e pesa i comportamenti organizzativi attesi, all'interno della scheda di valutazione ex ante.

La performance attesa viene comunicata al valutato con la consegna della scheda di valutazione ex ante.

### **ART. 3 - CRITERI DI PESATURA DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Gli obiettivi sono pesati dal Nucleo di valutazione, su proposta del Direttore, secondo i seguenti elementi di pesatura:

- strategicità rispetto al Piano programma;
- complessità tecnica, organizzativa e gestionale;
- trasversalità rispetto alle diverse unità organizzative dell'azienda o altri stakeholder istituzionali;
- grado di innovazione di prodotto e/o di processo.

Il punteggio è attribuito secondo la seguente scala:

- peso basso, punti da 1 a 3;
- peso medio, punti da 4 a 7;
- peso alto, punti da 8 a 10.

Gli elementi di pesatura sono da considerarsi equi rilevanti.

Tali pesature sono approvate dal Consiglio di amministrazione, all'interno del Piano performance.

#### **ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La scheda di valutazione della performance costituisce lo strumento di rappresentazione della performance attesa (ex ante) e di valutazione della performance conseguita (ex post) da parte del Direttore generale.

#### **ART. 5 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE EX ANTE**

Il NDV consegna formalmente al Direttore generale la sua scheda ex ante, avente per contenuto la performance attesa.

La scheda ex ante è sottoscritta dal NDV e dal valutato.

#### **ART. 6 - VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE CONSEGUITA DAL DIRETTORE GENERALE**

La valutazione della performance conseguita dal Direttore generale avviene sulla base:

- della relazione sulla performance, approvata dal Consiglio di amministrazione e validata dal NDV;
- delle risultanze relative ai comportamenti organizzativi.

Il NDV predispose la scheda di valutazione della performance conseguita, riportando il grado di raggiungimento della performance organizzativa e degli obiettivi individuali, sulla base delle risultanze contenute nella Relazione sulla performance.

Il NDV provvede ad una prima valutazione:

- della performance organizzativa;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- dei comportamenti organizzativi, sentito il Presidente dell'Azienda.

Il NDV effettua il colloquio di valutazione con il Direttore generale.

A conclusione dello stesso, il NDV consegna la scheda definitiva di valutazione al Direttore generale.

La scheda è sottoscritta dal NDV e, per presa visione, dal valutato. Tale sottoscrizione non preclude alcuna forma successiva di tutela del valutato.