

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Posizioni organizzative



Monza, 21 settembre 2020

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA	1
ART. 2 - DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA.....	1
ART. 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	1
ART. 4 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE EX ANTE	1
ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE CONSEGUITA DALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	1

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA

La performance attesa delle posizioni organizzative 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

Il Direttore generale:

- recepisce gli indicatori e i target di performance organizzativa;
- successivamente ad un confronto con ciascuna PO in sede di redazione del Piano performance, stabilisce gli obiettivi individuali ed i relativi indicatori e target, definendone la relativa pesatura;
- successivamente ad un confronto con ciascuna PO in sede di redazione del Piano performance, seleziona i comportamenti organizzativi attesi, definendo la relativa pesatura.

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

ART. 3 - 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 delle posizioni organizzative.

ART. 4 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE EX ANTE

Il Direttore generale consegna formalmente alla posizione organizzativa la sua scheda ex ante, avente per contenuto la performance attesa.

La scheda ex ante è sottoscritta dal Direttore generale e dal valutato.

ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE CONSEGUITA DALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione della performance conseguita dalle Posizioni organizzative avviene sulla base:

- della relazione sulla performance, approvata dal Consiglio di amministrazione e validata dal NDV;
- della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi non contenuti nel Piano performance;
- delle risultanze relative ai comportamenti organizzativi.

Il Direttore predispose le schede di valutazione della performance individuale, riportando il grado di raggiungimento della performance organizzativa e degli obiettivi individuali, sulla base delle risultanze contenute nella Relazione sulla performance ed in altri eventuali report.

Il Direttore generale recepisce la valutazione della performance organizzativa effettuata dal NDV e provvede ad una prima valutazione:

- del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi individuali previsti nel Piano performance;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali non previsti nel Piano performance;
- dei comportamenti organizzativi.

Il Direttore generale effettua il colloquio di valutazione con la posizione organizzativa.

A conclusione dello stesso, il Direttore generale consegna la scheda definitiva di valutazione alla posizione organizzativa.

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