

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Direttore generale



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

Milano, luglio 2019

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	1
ART. 2 - DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ATTESA	1
ART. 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	1
ART. 4 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (PERFORMANCE INDIVIDUALE ATTESA).....	1
ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE ...	1

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

- performance organizzativa;
- obiettivi individuali;
- 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 INDIVIDUALE ATTESA

La performance individuale attesa del Direttore generale è definita:

- dal Consiglio di amministrazione, che approva il Piano performance, per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi individuali;
- dal Presidente dell'Azienda che, in esito ad un confronto con il Direttore generale, seleziona i comportamenti organizzativi attesi, al fine di definirne la relativa pesatura anche con il supporto tecnico dell'OIVP.

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

ART. 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

ART. 4 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (PERFORMANCE INDIVIDUALE ATTESA)

L'OIVP consegna formalmente al Direttore generale la sua scheda ex ante, avente per contenuto la performance attesa.

La scheda ex ante è sottoscritta dall'OIVP e dal valutato.

ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione della performance individuale del Direttore generale avviene sulla base:

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

L'Azienda predispone la scheda 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.

L'OIVP:

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

L'OIVP effettua il colloquio di valutazione con il Direttore generale.

A conclusione dello stesso, l'OIVP consegna la scheda di valutazione al Direttore generale.

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

ART. 6 - NORME TRANSITORIE E FINALI

Im sede di prima applicazione del sistema di valutazione, le pesature di cui all'art. 1 verranno esplicitate direttamente all'interno delle schede ex ante di valutazione.