

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Posizioni organizzative



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 DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	1

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale delle posizioni organizzative 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

Il Direttore generale:

- recepisce gli indicatori e i target di performance organizzativa;
- stabilisce gli obiettivi individuali ed i relativi indicatori e target, definendone la relativa pesatura;
- seleziona i comportamenti organizzativi attesi, definendo la relativa pesatura.

La performance individuale attesa, successivamente al confronto con le posizioni organizzative interessate in sede di redazione del Piano performance, 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 delle posizioni organizzative.

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

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 DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione della performance individuale delle Posizioni organizzative 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 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.

Il Direttore generale:

- recepisce la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIVP;
- valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- valuta i comportamenti organizzativi.

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

A conclusione dello stesso, il Direttore generale consegna la scheda 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.

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.