

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Personale



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

Milano, luglio 2019

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE	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 PERSONALE	1

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

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

- obiettivi individuali/di gruppo;
- 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

Gli obiettivi individuali/di gruppo, gli indicatori ed i relativi target di performance sono individuati dal Direttore generale, sentita la posizione organizzativa di riferimento del dipendente.

I comportamenti organizzativi dei dipendenti sono selezionati e pesati dal Direttore generale, sentita la posizione organizzativa di riferimento del dipendente.

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 dei dipendenti.

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

Il Direttore generale, alla presenza anche della posizione organizzativa di riferimento del dipendente, consegna e presenta formalmente al dipendente 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 DEL PERSONALE

La valutazione della performance individuale dei dipendenti avviene sulla base:

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

L'Azienda predispone le schede di valutazione della performance individuale, riportando il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Il Direttore generale, sentita la posizione organizzativa di riferimento del dipendente:

- valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo;
- valuta i comportamenti organizzativi.

Il Direttore generale, alla presenza anche della posizione organizzativa di riferimento del dipendente, effettua il colloquio di valutazione con il dipendente.

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

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.