

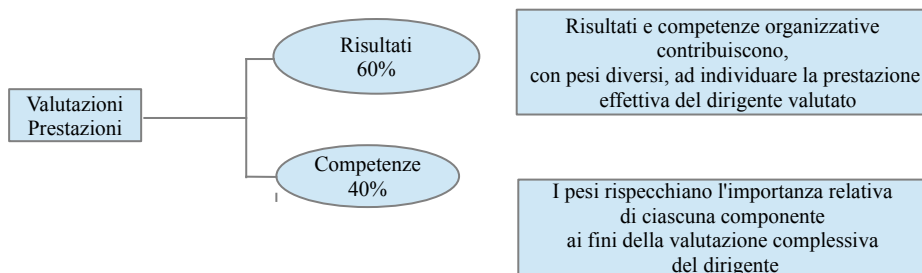
## “SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI DI EUR S.P.A.”

Il presente documento ha per oggetto lo schema del sistema di valutazione delle performance dei dirigenti che consente al Vertice Aziendale di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Management per l'anno di riferimento.

### Il sistema di misurazione

Il sistema di valutazione prevede un **sistema** di valutazione delle prestazioni **misto**, articolato su due principali dimensioni:

- i risultati conseguiti sugli obiettivi di performance assegnati (peso rispetto alla valutazione complessiva: 60%)
- le competenze/capacità organizzative agite nel perseguimento di tali obiettivi (peso rispetto alla valutazione complessiva: 40%)



### Perchè un sistema “misto”?

- La scelta di un sistema di valutazione “misto” (risultati più competenze) consente di ottenere alcuni significativi benefici, rispetto all'ipotesi di adozione di un modello focalizzato sulla valutazione dei soli risultati.
- Rispetto ad un sistema focalizzato sui soli risultati, l'ampliamento della valutazione alle competenze consente di:
  - 1) indirizzare e monitorare le modalità gestionali del dirigente rispetto a comportamenti e capacità individuati dalla Società come prioritari e strategici per il raggiungimento degli obiettivi generali (le competenze “chiave”).
  - 2) contribuire ad assicurare una dimensione “qualitativa” ai risultati, utile soprattutto in presenza di situazioni di incompleta analiticità dei sistemi di controllo o di attività presidiate che rendano difficile l'assegnazione di obiettivi di risultato chiari e misurabili.

In sintesi, un sistema di valutazione misto rappresenta una leva di gestione e controllo efficiente, flessibile ed integrata a disposizione di Eur S.p.A. al fine di valutare, indirizzare ed allineare persone e risorse verso gli obiettivi della Società.

## **Il sistema di valutazione ed il processo di assegnazione degli obiettivi**

Il sistema di valutazione dei dirigenti è strettamente correlato alla mission istituzionale della Società, da cui discendono direttamente o indirettamente tutti gli obiettivi di prestazione assegnati ai dirigenti.

Il processo prevede l'individuazione, per ciascun dirigente, delle aree di risultato rilevanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi generali della Società.

A partire da queste vengono definiti:

- gli indicatori di misurazione degli obiettivi;
- i livelli di risultato atteso, rispetto agli indicatori individuati;
- i tempi per il raggiungimento degli obiettivi (le scadenze).

Per obiettivo si intende un preciso risultato, rappresentato da un determinato livello del parametro (o dei parametri) di misurazione, da consegnare in un periodo di tempo determinato.

Gli obiettivi devono rispettare un principio di coerenza con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente valutato.

Gli obiettivi stabiliti per essere ben formulati, devono essere:

1. **Specifici** (le attività legate all'obiettivo devono essere definite in modo chiaro)
2. **Misurabili** (valutato e valutatore devono conoscere con precisione gli standard desiderati di misurazione)
3. **Attuabili** (l'obiettivo deve essere realisticamente raggiunto)
4. **Remunerativi** (l'obiettivo deve arrecare beneficio all'organizzazione, alla funzione, al team, oltre che la persona)
5. **Temporali** (è necessario stabilire un preciso periodo temporale entro il quale raggiungere l'obiettivo)

## **Le competenze organizzative**

L'orientamento dei comportamenti manageriali, supportato dalla valutazione di particolari competenze organizzative, rappresenta una leva importante ed uno strumento abilitante ai fini del conseguimento dei risultati di performance attesi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi, può consentire inoltre di:

- “affinare” la valutazione del risultato con parametri qualitativi;
- favorire considerazioni a carattere gestionale attinenti l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e, più in generale i percorsi di sviluppo dei dirigenti della società.

La valutazione verrà effettuata rispetto ad un numero ridotto di competenze, scelte dal valutatore, definito ogni anno dai Vertici della Società.

Per ciascuna competenza/capacità individuata, il valutatore sceglierà il livello di comportamento obiettivo in considerazione della posizione organizzativa e delle particolari attività del valutato.

In questo modo è possibile ridurre l'articolazione del sistema e mantenere la significatività dei risultati, senza che la fase di valutazione richieda un elevato livello di specializzazione.

**Condizione essenziale per l'erogazione della retribuzione incentivante è che il risultato d'esercizio – dopo le imposte – sia positivo e che la prestazione lavorativa risulti effettuata per un periodo non inferiore a 6 (sei) mesi.**

## LA SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per Eur S.p.A. si propone di adottare una scheda di valutazione delle performance dei dirigenti che preveda i seguenti risultati:

**1. OBIETTIVO FILTRO** (peso 20%) a cui fa riferimento il raggiungimento del M.O.L. aziendale da budget;

**2. OBIETTIVO DI DIREZIONE** (peso 40%) a cui fanno riferimento il rispetto del budget approvato e l'obiettivo primario da conseguire nell'anno.

Inoltre, nella scheda di valutazione sono previste le competenze professionali individuali che valgono complessivamente il 40% del totale. Hanno una diretta connessione con le responsabilità organizzative/gestionali del dirigente, sono misurabili e sono:

**3. CRUSCOTTO** (peso totale complessivo 22%) a cui fanno riferimento gli obiettivi di secondo livello da conseguire nel corso dell'anno;

**4. COMPORAMENTI** (peso totale complessivo 18%) a cui fanno riferimento le competenze di tipo organizzativo.

La valutazione è positiva quando il punteggio complessivo è = > di 50 punti.

- **Il sistema premiante legato al raggiungimento degli obiettivi**

Il sistema prevede 4 fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito una quota della produttività nelle misure di seguito indicate:

I – in questa fascia si collocano i Dirigenti che hanno raggiunto un punteggio tra 83 e 100.  
A questa fascia è attribuito il 100% della produttività;

II – in questa fascia si collocano i Dirigenti che hanno raggiunto un punteggio tra 67 e 82.  
A questa fascia è attribuito il 75% della produttività;

III – in questa fascia si collocano i Dirigenti che hanno raggiunto un punteggio tra 51 e 66.  
A questa fascia è attribuito il 50% della produttività;

IV – in questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un punteggio di 50 punti.  
A questa fascia è attribuito il 25% della produttività.