

Premessa

SOSE si avvale di un sistema di valutazione della prestazione per definire, misurare, valutare e ricompensare (economicamente e non) il contributo fornito da una persona, attraverso il confronto fra le attese dell'organizzazione e l'output effettivo, in un arco di tempo predefinito (un anno).

La valutazione della prestazione consente di distinguere le performance e riconoscere gli sforzi, i contributi e i meriti di ciascuno, attraverso un metodo che salvaguarda l'equità e la coerenza con gli obiettivi e con il contesto culturale e organizzativo di SOSE.

Le finalità che SOSE persegue attraverso l'impiego del sistema di valutazione della prestazione sono:

- *di sviluppo*: tramite la valutazione della prestazione, si identificano le aree nelle quali la persona manifesta delle carenze e ciò permette di individuare un percorso di formazione mirato, nonché possibili evoluzioni di carriera;
- *organizzative*: durante il processo, si identificano le attese e le responsabilità di ruolo e si chiariscono le interdipendenze e i legami con altre posizioni. In tal modo risulta possibile allineare le azioni delle persone rispetto ai medesimi obiettivi aziendali;
- *gestionali*: la valutazione consente di rilevare il contributo fornito da ogni persona, al fine di valutarne la coerenza rispetto alle aspettative dell'organizzazione nonché di individuare gli incentivi necessari per motivarle e di determinare gli interventi di politica retributiva e premiali.

Attuazione sistema premiante

Ogni anno tutto il personale SOSE è sottoposto alla valutazione da parte del proprio responsabile attraverso lo strumento della **scheda di valutazione** che, a seconda del ruolo ricoperto dal valutato, presenta indicatori di prestazione diversi. Le aree di osservazione interessate dal processo di valutazione riguardano in ogni caso i comportamenti espressi, anche alla luce degli obblighi derivanti dal Piano di Prevenzione della Corruzione, ovvero le modalità con le quali ci si aspetta siano svolte le attività assegnate per ottenere i risultati definiti e gli obiettivi prefissati.

Sulla base delle schede di valutazione, sempre condivise con i valutati, e delle linee guida da seguire per le politiche premiali stabilite, annualmente, dal responsabile dell'unità 'Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale' di concerto con l'Amministratore Delegato, i responsabili di unità sottopongono, di norma entro aprile

dell'anno successivo a quello di riferimento, al responsabile dell'unità 'Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale' le proposte di premio per i propri collaboratori.

Per i dirigenti e le posizioni apicali sono assegnati obiettivi quali - quantitativi dalla direzione aziendale al raggiungimento dei quali è legata la determinazione e l'erogazione della retribuzione variabile (MBO).

Ricevute le proposte dai responsabili di unità, il responsabile dell'unità 'Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale', dopo aver verificato la coerenza delle proposte con le valutazioni ricevute e soprattutto con le regole prefissate, le sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato.

In SOSE inoltre, coerentemente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, è previsto un **premio di risultato aziendale**, considerato "retribuzione di produttività", legato al conseguimento di un risultato reddituale positivo dell'Azienda ed è finalizzato alla valorizzazione del contributo di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza, produttività e qualità dell'Azienda stessa.