



REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI PERFORMANCE

Approvato con la Determinazione dell'Amministratore Unico n. 89 del 30.06.2021

Aggiornato con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 172 del 13.10.2023

Edizione	Data rilascio	Redatta da	Controllata	Approvata da	Note
2021_1	30/06/2021	Michela Marini	Enrico Scarlato	Salvatore Pisconti	Prima edizione
2023_2	13/10/2023	Michela Marini	Enrico Scarlato	Gianluigi Paoletti	Integrazioni e modifiche (in grassetto) principalmente correlate al servizio Farmacia ed agli obiettivi 2023.

Sommario

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ DEL DOCUMENTO	2
ART. 2 - MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE AZIENDALI	3
2.1 Ruoli e Responsabilità	3
2.2 I macro-obiettivi	4
2.3 Assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali	4
2.4 La valutazione delle performance	5
2.5 Determinazione del premio di performance	5
ART. 3 - DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNUALE DI PERFORMANCE	7
ART. 4 - VALUTAZIONE RISULTATI "A CONSUNTIVO"	8
ART. 5 - VALUTAZIONE PERSONALE	8
ART. 6 - EROGAZIONE DEL PREMIO	8
ART. 7 - IL SISTEMA PREMIANTE E I CRITERI DI TRASPARENZA	8
ART. 8 - VALIDITÀ E DURATA	9
ART. 9 - FONTI NORMATIVE	9
ART. 10 - NORMA FINALE	9

Il presente "Regolamento per la definizione del premio di performance" (di seguito denominato "Regolamento"), disciplina criteri e modalità a cui deve attenersi la Jesiservizi S.r.l. (di seguito denominata "Società") in attuazione dell'atto di indirizzo deliberato dal Comune di Jesi, G.C. del Comune di Jesi n. 116 del 04/06/2021.

In relazione alla suddetta Delibera della Giunta del Comune di Jesi con il presente Regolamento, in particolare, così come previsto altresì nella Determinazione dell'Amministratore Unico della Società n. 89/2021, si intende procedere con la definizione del sistema di erogazione dei premi strettamente connessi alla realizzazione degli obiettivi aziendali, partendo dal presupposto che:

- con verbale del 4 marzo 2021, l'Assemblea di Coordinamento dei Soci della Jesiservizi ha fatto proprie le linee di indirizzo formulate dal Comune di Jesi;
- aderendo pienamente alle linee di indirizzo formulate dai soci, è intenzione dell'Amministratore Unico della Società, definire un sistema di erogazione di un Premio di Performance che coloro che hanno compiti di coordinamento e guida di servizi, uffici, altre risorse nel raggiungimento di specifici obiettivi economici, qualitativi e quantitativi, aziendali e di servizio, al fine di garantire la Qualità e l'economicità dei servizi prestati e la generazione di positivi risultati economici per l'impresa nel suo complesso;
- in ragione della pluralità e peculiarità delle attività svolte dalla Società, è importante definire obiettivi annuali in parte correlati ai risultati complessivamente raggiunti ed in parte diversificati in ragione delle specificità di ciascun Servizio;
- detti obiettivi devono essere Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti e Definiti temporalmente;
- le risorse economiche da destinare all'erogazione dei premi non devono rappresentare per la Società un incremento di costi, ma la redistribuzione di parte dei risultati raggiunti grazie allo specifico impegno dei collaboratori.

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Il presente Regolamento, le cui premesse e gli allegati ne costituiscono parte integrante, disciplina la valutazione delle performance del personale indicato al successivo punto 2.1, al fine di valorizzare e misurare in maniera equilibrata e integrata la dimensione organizzativa e individuale delle prestazioni e dei relativi risultati conseguiti.

Le disposizioni del presente regolamento si applicano a coloro che, ricoprendo mansioni di responsabilità relativamente all'andamento aziendale nel suo complesso, dei singoli Servizi, di Uffici particolarmente rilevanti nell'organizzazione aziendale, possono contribuire attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi della Società e al sempre maggiore soddisfacimento dei bisogni per cui l'attività della Società è stata concepita.

Con il presente Regolamento si intende tradurre in un incentivo economico da assegnare al personale il più generale sistema di programmazione, misurazione e valutazione dei risultati aziendali, sostenendone quindi lo sviluppo, attraverso il riconoscimento di un "bonus" retributivo **annuale** collegato al raggiungimento di specifici obiettivi.

Il sistema conseguentemente è finalizzato a:

- favorire la generazione di risorse economiche necessarie allo sviluppo ed al consolidamento della società;
- migliorare la qualità dei servizi offerti;
- favorire la crescita delle competenze professionali;
- ancorare l'erogazione degli incentivi e lo sviluppo professionale previsti dalla contrattazione integrativa ad elementi oggettivi di valorizzazione del merito;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- valorizzare le risorse;
- incentivare la crescita e lo sviluppo della Società attraverso una maggiore interazione delle risorse coinvolte al fine di ottimizzare le tempistiche e i risultati di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In particolare, la valutazione individuale è uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane e si inserisce in un più generale processo di corretta e razionale gestione delle stesse, rispetto al quale l'attribuzione di incentivi economici costituisce solo una seppur rilevante componente.

ART. 2 - MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE AZIENDALI

Gli obiettivi di Performance vengono definiti annualmente, di norma, entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento sulla base degli obiettivi aziendali indicati nel DUP approvati dall'Assemblea dei Soci.

L'Organo amministrativo definisce su proposta del Responsabile operativo, gli obiettivi strategici, intesi quali "macro-obiettivi" generali da assegnare alla struttura aziendale, che costituiscono la base di riferimento per la misurazione delle performance. Il periodo di riferimento per tale misurazione va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

Nell'ambito della misurazione delle performance, l'Organo amministrativo è responsabile della corretta attuazione degli obiettivi aziendali suddetti indicati dall'Assemblea dei soci, assicurando l'implementazione della misurazione delle performance aziendali in conformità alle direttive emanate e garantendone il funzionamento e l'applicazione nel rispetto dei principi generali di trasparenza e oggettività.

2.1 Ruoli e Responsabilità

Nell'ambito del processo di gestione del sistema di misurazione delle performance, sono definiti i ruoli organizzativi che partecipano allo stesso in ragione del ruolo strategico ricoperto nell'ambito della Società, riconducibile all'attività svolta dai relativi servizi/uffici di appartenenza:

- Responsabile Operativo;
- Responsabili dei Servizi (Igiene Urbana; Pubblica Illuminazione e manutenzione; **Refezione Scolastica**; Trasporto Scolastico e Disabili)
- Responsabile Ufficio Amministrazione & Finanza;
- Responsabile Ufficio Acquisti, Gare e Contratti;
- Coordinatore Igiene Urbana;
- Direttori di Farmacia.

Partecipa alla misurazione delle performance aziendali il personale che ha svolto un periodo minimo di attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento di almeno 180 giorni lavorativi, considerando assunzione / cessazione ed eventuali aspettative o altre assenze che interrompono il servizio (i giorni di ferie non si configurano come interruzioni del servizio) sia pure "pro-quota".

La valutazione della performance viene effettuata anche quando il personale interessato, in corso d'anno, viene assegnato ad un altro settore di attività, "pro quota" sulla base delle attività svolte nei diversi Servizi. Sono esclusi i dipendenti cui si applica il CCNL delle Funzioni Locali, per i quali trova applicazione un diverso trattamento retributivo complessivo, determinato sulla base di quanto stabilito dal predetto CCNL. Qualora in futuro dovessero essere introdotti nuovi Ruoli Organizzativi, l'Organo amministrativo valuterà su proposta del Responsabile Operativo l'eventuale inclusione degli stessi nel sistema di misurazione ed erogazione del premio di performance.

2.2 I macro-obiettivi

Il sistema di incentivazione prevede la definizione di macro-obiettivi generali annuali da parte dall'Organo amministrativo quali elementi di riferimento del sistema di misurazione delle performance.

Gli stessi possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, relativi a:

- Consegimento di un risultato economico in linea con quello previsto nel Budget o alla media del triennio precedente, da perseguire mediante il miglioramento dei livelli di efficienza economica a livello aziendale e/o di singolo servizio;
- Realizzazione del piano degli investimenti e sviluppo dei progetti nel rispetto dei tempi e dei costi previsti;
- Livello di soddisfazione percepito dalla struttura, dai Comuni soci o dagli utenti dei servizi prestati dalla Società, per quanto riguarda i servizi che si rivolgono direttamente a questi ultimi.
- Risoluzione criticità emerse nell'ambito della gestione delle attività aziendali;
- Compliance dei servizi e delle modalità di prestazione degli stessi **ai migliori standard** di riferimento;
- Sviluppo e gestione delle relazioni istituzionali con gli Enti soci.

L'Organo amministrativo potrà inoltre identificare, tempo per tempo, obiettivi specifici da assegnare a singoli parti e/o componenti della struttura.

2.3 Assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

Ai fini di una corretta applicazione del sistema di misurazione delle performance, devono essere chiaramente definiti, assegnati e comunicati al personale interessato gli obiettivi da raggiungere. Per tale comunicazione si fa rinvio all'allegato "Template – Lettera di assegnazione obiettivi" e, in funzione del livello di raggiungimento degli stessi, sarà valutata la performance al termine del periodo di valutazione, quale base di calcolo del premio spettante.

Per tutto il personale interessato l'assegnazione degli obiettivi deve avvenire in maniera "formale" e secondo principi di trasparenza e verificabilità.

Per risultare efficaci, gli obiettivi devono essere:

- **Specifici**, ovvero riguardanti l'attività dell'individuo;
- **Misurabili**, in termini di quantità, qualità, costi, volumi, ecc.;
- **Adeguati**, in relazione alle risorse disponibili o da acquisire;
- **Rilevanti**, ovvero di reale impatto sull'organizzazione;
- **Tempificati**, indicando il termine entro cui devono essere raggiunti.

Gli obiettivi da assegnare al personale possono essere differenziati in relazione alla loro:

I. **Tipologia**, quali ad esempio:

- a. Quantitativi: direttamente misurabili in quanto correlati a grandezze numeriche,
- b. Qualitativi: riferiti a competenze e comportamenti.

II. **Natura**, quali ad esempio:

- a. Economico-finanziari: riferiti alle prestazioni economico finanziarie della società nel suo complesso o di una specifica unità organizzativa, ricavabili dalle informazioni di contabilità;
- b. Di processo: riferiti alle performance dei principali processi aziendali;
- c. Di progetto/attività: per attività "temporanee" all'interno dell'organizzazione e che possono essere trasversali rispetto alle unità organizzative;
- d. Comportamentali: riferiti a specifici comportamenti desiderati da parte dei singoli individui.

Il Sistema Premiante adottato è un sistema “misto” che prevede la valutazione della performance con riferimento ad obiettivi di tipo:

- Generale**, riferiti all’andamento complessivo della Società;
- Organizzativo** (di Servizio/Area), riferiti alla unità organizzativa di appartenenza;
- Individuale**, relativi al singolo individuo.

La ripartizione del premio tra le diverse tipologie di obiettivo sarà definita annualmente dall’Organo amministrativo.

Per ciascun obiettivo saranno definiti:

- uno o più Indicatori di Performance, in grado di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- il range di obiettivo all’interno del quale è attribuita una quota di premio;
- il peso percentuale dell’indicatore rispetto all’incentivo totale individuale.

2.4 La valutazione delle performance

La misurazione della performance del personale rappresenta un processo continuo finalizzato al progressivo miglioramento della prestazione del singolo individuo, caratterizzato da momenti di monitoraggio intermedi. La valutazione della performance rappresenta, altresì, la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all’area o al singolo individuo e viene svolta per il “valutato” da parte del “valutatore” secondo lo schema allegato al presente Regolamento “Template-Lettera conseguimento risultati”.

La somma dei risultati ottenuti per i singoli obiettivi determina, in relazione ai range di risultati predefiniti, l’importo del premio individuale.



2.5 Determinazione del premio di performance

Per l’anno 2021 gli obiettivi saranno correlati ad indicatori economici desunti dai bilanci settoriali riclassificati, mentre negli esercizi 2022 e 2023 **potranno essere** introdotti anche obiettivi qualitativi/quantitativi correlati alle specifiche esigenze di ciascun servizio.

Ai fini della determinazione degli obiettivi correlati ad indicatori di bilancio, per il triennio 2021-2023 si farà riferimento alla media dei risultati ottenuti nel triennio 2018-2020. Per gli esercizi successivi il triennio di riferimento sarà mobile e determinato dai tre esercizi **precedenti** (ad es. per determinare gli obiettivi dell’esercizio 2024, **qualora necessario ai fini della determinazione dell’obiettivo**, sarà considerata la media dei risultati ottenuti nel triennio 2020-2022).

Nella tabella 1 sono illustrate le macro categorie di obiettivi ed il loro peso percentuale negli anni nella composizione del premio di performance correlato al raggiungimento degli obiettivi per il triennio 2021-2023.

Tabella 1

	Indicatore	2021	2022	2023
PP.1	Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali	30%	20%	50%
PP.2	Utile settoriale riclassificato/Ricavo settoriale	70%	40%	50%
PP.3	Indicatori quali/quantitativi specifici	0%	40%	
	Totale	100%	100%	100%

Relativamente all'indicatore **PP.1, Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali**, l'obiettivo è determinato dal raffronto con il valore medio registrato per lo stesso indicatore nel triennio 2018-2020, secondo la correlazione illustrata in tabella 2. La quota di premio correlata all'obiettivo raggiunto sarà data dall'applicazione alla quota di premio indicata in tabella 1 del coefficiente moltiplicatore indicato in tabella 2 (PP.1 x C.1).

Tabella 2

Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali - media 2018-2020:	0,59%
Obiettivo PP.1	Coefficiente moltiplicatore "C.1" da applicare alla quota di premio
Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali maggiore di 0,85%	120%
Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali compreso tra 0,59% e 0,85%	100%
Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali compreso tra 0,20% e 0,58%	70%
Utile lordo aziendale/Totale Ricavi aziendali minore di 0,20%	0%

Relativamente all'indicatore **PP.2, Utile settoriale riclassificato/Ricavo settoriale**, l'obiettivo è determinato dal raffronto con il valore medio registrato per lo stesso indicatore nel triennio 2018-2020, secondo la correlazione illustrata in tabella 3. In questo caso la quota di premio correlata all'obiettivo raggiunto sarà data dall'applicazione alla quota di premio indicata in tabella 1 del coefficiente moltiplicatore indicato in tabella 4 (PP.2 x C.2).

Per utile settoriale riclassificato si intende il risultato di settore come ricavato dalle tabelle settoriali elaborate dall'amministrazione, con l'inclusione tra i costi del settore di una quota percentuale dei costi comuni proporzionale al rapporto tra i ricavi del settore ed i ricavi totali aziendali.

Per il Responsabile Operativo, il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione e Finanza e dell'Ufficio Acquisti, Gare e Contratti, che prestano la loro attività trasversalmente su tutti i settori, la quota di premio risulterà dalla media degli obiettivi raggiunti dai Responsabili dei singoli Servizi.

Tabella 3

Utile settoriale riclassificato/ Ricavo settoriale		
Settore	media 2018-2020	Obiettivo PP.2 - 2021
FARMACIA COMUNALE 1	6,09%	5,00%
FARMACIA COMUNALE 2	-0,08%	1,00%
GESTIONE SOSTE	28,98%	29,00%
TRASPORTO SCOLASTICO E DISABILI	-6,63%	3,50%
IGIENE URBANA	-3,05%	-1,00%
PUBBLICA ILLUMINAZIONE	Nuovo servizio	-40,00%

Tabella 4

Utile settoriale riclassificato/ Ricavo settoriale - media 2018-2020:	Specifica per Settore come in tab. 3
Obiettivo	Specifico per Settore come in tab. 3
Obiettivo PP.2	Coefficiente moltiplicatore "C.2" da applicare alla quota di premio
Superamento obiettivo di Settore di oltre il 10%	120%

Raggiungimento Obiettivo (scostamento ammesso rispetto all'obiettivo: +/-10%)	100%
Raggiungimento Parziale Obiettivo (scostamento rispetto all'obiettivo compreso tra -10,1 e -20,00%)	50%
Obiettivo non raggiunto (scostamento rispetto all'obiettivo superiore a -20,00%)	0%

Relativamente **all'indicatore PP.3**, questo potrà essere composto da un numero variabile di sotto-indicatori qualitativi e quantitativi attinenti ad aspetti strategici e/o operativi, definiti annualmente dall'Amministratore Unico, su proposta del Responsabile Operativo.

A ciascun sotto-obiettivo sarà applicata una frazione definita della quota del premio correlata agli obiettivi PP.3. Allo stesso sarà applicato il Coefficiente moltiplicatore secondo la corrispondenza indicata nella tabella 4.

Per l'anno 2023, in relazione alle rilevanti dinamiche inflattive registrate nel Paese ed alle difficoltà ed ai ritardi incontrati nel riallineamento dei corrispettivi dei contratti di servizio, il premio di performance sarà incentrato sugli indicatori PP.1 e PP.2 avendo come risultato atteso tanto per l'obiettivo generale, come per quello settoriale il pareggio di bilancio.

Per gli anni successivi, gli obiettivi saranno definiti con comunicazione dell'Amministratore Unico successivamente all'approvazione del budget annuale.

ART. 3 - DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNUALE DI PERFORMANCE

Il premio base annuale di performance è definito nei seguenti valori lordi:

- Responsabile Operativo:	€ 7.000,00
- Direttore di Farmacia:	€ 2.500,00
- Farmacista collaboratore:	€ 1.000,00
- Impiegato 8 livello Utilitalia:	€ 2.000,00
- Impiegato 7 livello Utilitalia:	€ 1.500,00
- Impiegato 6 livello Utilitalia:	€ 1.200,00
- Impiegato 5 livello Utilitalia (se Resp.le Servizio/Ufficio/Coordinatore):	€ 1.000,00

Dal 2023 Il premio base annuale di performance è invece definito nei seguenti valori lordi:

- Responsabile Operativo:	€ 7.500,00
- Direttore di Farmacia:	€ 1.500,00
- Impiegato 8 livello Utilitalia:	€ 2.000,00
- Impiegato 7 livello Utilitalia/2 livello Pubblici Esercizi:	€ 1.500,00
- Impiegato 6 livello Utilitalia:	€ 1.200,00
- Impiegato 5 livello Utilitalia (se Resp.le Servizio/Ufficio/Coordinatore):	€ 1.000,00

Dal 2023, sono esclusi dalla partecipazione al premio di performance i farmacisti collaboratori, mentre i direttori di farmacia continuano a partecipare, ma con un valore ridotto, essendo stata trasferita per entrambe le qualifiche la quota di € 1.000 lordi nel premio di produttività negoziato sindacalmente.

Il premio base è riproporzionato in caso di avvio/cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno e di lavoro part-time.

Il premio effettivo spettante a ciascuno degli aventi diritto è determinato dalla seguente formula:

$$PP_{ef} = (PP.1 \times C.1) + (PP.2 \times C.2) + (PP.3.n \times C.2)$$

Nell'ipotesi in cui un dipendente sia responsabile di più Servizi il premio base sarà ripartito tra i Servizi proporzionalmente ai ricavi espressi da ciascuno di essi e determinato dagli obiettivi conseguiti in ognuno degli ambiti operativi.

ART. 4 - VALUTAZIONE RISULTATI "A CONSUNTIVO"

L'attività di misurazione "a consuntivo" delle performance del personale si svolge nel corso dei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento.

In questa fase l'Organo Amministrativo ed il Responsabile Operativo determinano i valori "a consuntivo" degli Indicatori di Performance definiti in relazione agli obiettivi assegnati.

Per ogni singolo obiettivo, nel rispetto dei criteri di trasparenza, deve essere possibile riscontrare in qualunque momento, le informazioni in merito a:

- fonte dei dati;
- modalità di calcolo;
- valore "a consuntivo".

Terminato il calcolo dei risultati "a consuntivo" i risultati delle valutazioni effettuate e i relativi punteggi ottenuti sono trasmessi dal Responsabile Operativo all'Organo amministrativo per la definitiva approvazione degli importi da erogare.

L'eventuale ammontare di premio "stanziato" e non distribuito, dovuto agli esiti delle valutazioni delle performance del personale costituirà economia di spesa.

ART. 5 - VALUTAZIONE PERSONALE

Successivamente all'approvazione da parte dell'Organo amministrativo, il Responsabile Operativo condividerà i contenuti delle valutazioni effettuate direttamente con il personale interessato con l'obiettivo di comunicare:

- la valutazione finale della **performance conseguita** nell'anno precedente e le relative motivazioni;
- l'importo complessivo del "premio" conseguito.

I colloqui di valutazione devono essere considerati quale momento riassuntivo del processo di interazione tra valutatore e valutato durante il periodo di attività lavorativa.

Il colloquio deve essere propositivo e concludersi con l'assunzione di impegni concreti, sia da parte del valutato sia da parte del valutatore.

ART. 6 - EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione ad ogni singolo dipendente dell'importo del "premio" conseguito è effettuata successivamente l'avvenuta chiusura del Bilancio di Esercizio dell'anno di riferimento, contenente la determinazione dell'ammontare complessivo dei premi per il personale.

Il premio calcolato con riferimento agli obiettivi raggiunti in ciascun anno civile (1 gennaio-31 dicembre) sarà erogato unitamente alla retribuzione del mese di agosto dell'anno successivo.

Le somme corrisposte a titolo di premio di performance sono di competenza dell'esercizio in cui vengono corrisposte, onnicomprensive e non producono alcun effetto su alcun altro istituto, retribuzioni dirette, indirette e TFR.

ART. 7 - IL SISTEMA PREMIANTE E I CRITERI DI TRASPARENZA

La Jesiservizi in quanto Società a partecipazione pubblica, in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, è tenuta ad osservare la disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 33 del 2013, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (nonché gli orientamenti del PNA).

Sulla base degli orientamenti del PNA, nell'ambito dell'Area "Acquisizione e progressione del personale" (inclusa tra le aree di rischio "obbligatorie"), fra le condotte rischiose, con specifico riferimento alle " *progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari*" le Pubbliche Amministrazioni sono tenute all'adozione di sistemi di valutazione della performance che si può articolare nelle seguenti fasi:

1. *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

5. *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
6. *rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico-amministrativo.*

Come precedentemente indicato, sebbene tali prescrizioni non siano vincolanti, la Jesiservizi ha adottato con il presente Regolamento un sistema di misurazione della performance conforme al “ciclo di gestione” suddetto, nel rispetto dei principi di trasparenza e quale misura idonea per la prevenzione della corruzione.

ART. 8 - VALIDITÀ E DURATA

Il Presente Regolamento **così come aggiornato dalle presenti modifiche, entra in vigore dal 01 novembre 2023** e potrà essere modificato in qualunque momento con provvedimento dell’Organo Amministrativo.

ART. 9 - FONTI NORMATIVE

La procedura di valutazione delle performance del personale dovrà essere svolta nel rispetto della riservatezza dei dati a tutela della privacy in conformità alla normativa nazionale e comunitaria vigente.

Il presente Regolamento è redatto in conformità alla normativa nazionale in materia di retribuzione del personale applicabile alle società a partecipazione pubblica e alle norme e ai principi di comportamento del personale adottati dalla Società.

ART. 10 - NORMA FINALE

Il presente regolamento si compone di 09 pagine dattiloscritte e n. 02 allegati.

ALLEGATI

- All.1 Modello per l’assegnazione degli obiettivi
- All.2 Modello per la comunicazione dei risultati conseguiti