

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Immobili e Immobili</small>	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	Pag.: 1	di 16

REGOLAMENTO AZIENDALE

Sistema Premiante per il Personale

Approvato dal C.d.A. nella seduta del 28 gennaio 2021

Documento riservato alla circolazione interna. È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Inquinanti e Immobilità</small>	REGOLAMENTO AZIENDALE	<i>Rel.:</i>	1.0
		<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	<i>Pag.:</i> 2	di 16

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 OGGETTO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO.....	3
1.2 DESTINATARI DELLA VALUTAZIONE.....	3
1.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	3
2. PRINCIPI ISPIRATORI	5
2.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA PREMIANTE.....	5
2.2 LE “CARATTERISTICHE” DEL SISTEMA PREMIANTE.....	6
2.3 IL SISTEMA PREMIANTE E I CRITERI DI TRASPARENZA	7
3. IL SISTEMA PREMIANTE	9
3.1 I MACRO-OBIETTIVI E IL PREMIO BASE DISPONIBILE.....	9
3.2 GLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI	10
3.3 GLI INDICATORI DI PERFORMANCE	11
3.4 LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	11
4. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE	13
4.1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI	13
4.2 ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI	13
4.3 MONITORAGGIO PERIODICO DEI RISULTATI	14
4.4 VALUTAZIONE RISULTATI “A CONSUNTIVO”	14
4.5 VALUTAZIONE PERSONALE.....	15
4.6 EROGAZIONE DEL PREMIO.....	15
5. DISPOSIZIONI FINALI	16
6. FONTI NORMATIVE	16

	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		Pag.: 3

1. INTRODUZIONE

1.1 OGGETTO E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Il presente regolamento disciplina il Sistema di valutazione della “performance organizzativa” e della “performance individuale” del personale dipendente di ACI Progei S.p.A.

In particolare, il regolamento ha per oggetto il **sistema premiante**, inteso come sistema di riconoscimento di un “bonus” retributivo collegato al raggiungimento di obiettivi definiti dalla società e assegnati al personale.

Con l'introduzione di un “Sistema premiante”, basato sulla valutazione della “performance” si intende attribuire, in via prioritaria, il giusto valore al contributo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in relazione ai diversi livelli di responsabilità e di professionalità, sulla base di criteri oggettivi, basati sulla misurazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e al tempo stesso, introdurre un incentivo economico con l'obiettivo di stimolare e motivare il personale a dare sempre il meglio di sé, con un atteggiamento proattivo e collaborativo, nell'interesse aziendale.

1.2 DESTINATARI DELLA VALUTAZIONE

Il Sistema di Valutazione della Performance è rivolto:

- alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa a livello aziendale e dei diversi Settori in cui si articola la struttura operativa;
- alla misurazione e alla valutazione della performance individuale del personale.

In particolare, il Sistema di Valutazione della Performance si applica al personale della Società con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato che abbia svolto un periodo minimo di attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento di almeno 180 giorni lavorativi, considerando assunzione 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”.

1.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Nell'ambito del Processo di gestione del Sistema Premiante sono definiti i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti, ai diversi livelli della struttura organizzativa, in relazione alle diverse fasi / attività in cui si articola. In particolare:

Il Consiglio di Amministrazione definisce:

- i “**requisiti minimali**” al verificarsi dei quali si attiva il processo di calcolo dei “premi” attribuibili al personale;
- gli **obiettivi strategici**, intesi quali “macro-obiettivi” per la struttura aziendale, che costituiscono la base di riferimento per il Sistema Premiante (*in particolare per i Dirigenti*);
- il **Premio Base Disponibile**, ovvero l'ammontare complessivo delle risorse economiche da destinare ai “premi” per il personale;
- le **modalità di ripartizione** del premio tra le diverse categorie di dipendenti.

Le suddette attribuzioni del Consiglio sono **espressamente riportate all'interno del presente Regolamento**.

Il **Direttore Generale** è responsabile della corretta attuazione delle strategie e delle politiche retributive adottate dal Consiglio di Amministrazione, assicurando l'implementazione del Sistema Premiante in

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	<i>Rel.:</i>	1.0
		<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	<i>Pag.:</i> 4	di 16

conformità alle direttive emanate e garantendone il funzionamento e l'applicazione nel rispetto dei principi generali di trasparenza e di oggettività. A tale scopo definisce, gli obiettivi e gli indicatori (*KPI*) per i Dirigenti, Responsabili delle Aree/Settori operativi e ne valuta la performance e di concerto con gli stessi definisce gli obiettivi e gli indicatori (*KPI*) di area e individuali per le risorse assegnate.

I **Dirigenti**, ciascuno per l'Area di competenza:

- **definiscono gli obiettivi** di Area e Individuali per le risorse assegnate;
- **monitorano i risultati conseguiti con riferimento agli Indicatori di Performance (*KPI*)**, al fine della valutazione della performance;
- **valutano la performance** dell'area e del personale.

	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		Pag.: 5

2. PRINCIPI ISPIRATORI

2.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA PREMIANTE

Lo scopo essenziale di un Sistema Premiante, basato sulla valutazione delle performance è quello di promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità del personale.

La valutazione è dunque una caratteristica essenziale e ordinaria del rapporto di lavoro ed è finalizzata a mettere in evidenza sia i contributi individuali nel perseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, sia le capacità e le potenzialità del singolo dipendente, al fine di utilizzare al meglio le competenze possedute e di consentire percorsi di sviluppo professionale secondo criteri di merito.

In particolare, la valutazione della performance individuale del personale di ACI Progei, integrata con quella organizzativa, in un'ottica di responsabilizzazione del personale, è finalizzata a:

- *migliorare la qualità dei servizi offerti,*
- *orientare i comportamenti organizzativi verso le finalità aziendali e rendere esplicito il sistema delle responsabilità,*
- *favorire la crescita delle competenze professionali,*
- *ancorare l'erogazione degli incentivi e dello sviluppo professionale ad elementi oggettivi di valorizzazione del merito,*
- *evidenziare il contributo individuale del personale rispetto agli obiettivi aziendali e della struttura operativa di appartenenza,*
- *supportare i processi decisionali che riguardano la gestione del personale.*

Pertanto, l'adozione di un Sistema Premiante, basato sulla "valutazione delle performance" si pone quale principale obiettivo non solo la valorizzazione delle risorse umane, ma anche la valorizzazione delle competenze e delle professionalità, contribuendo nel contempo a creare e a mantenere un clima organizzativo favorevole.

L'adozione di un Sistema Premiante, quindi, non deve essere intesa come mero adempimento burocratico, ma deve essere considerata un processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto, e un sistema operativo attraverso il quale coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi dei valori e dei principi dell'organizzazione aziendale e soprattutto maggiormente responsabili in ordine ai risultati aziendali conseguiti e al contributo che ciascuno può dare in relazione alle mansioni assegnate.

Il sistema di valutazione della performance rappresenta dunque l'anello di una catena di processi organizzativi che si basa sui seguenti principi e criteri metodologici:

- implementazione di strumenti e metodologie di valutazione orientati allo sviluppo professionale e all'incentivazione del merito,
- chiara conoscenza e consapevolezza, da parte di tutti gli interessati (valutati e valutatori), dei criteri e delle regole che disciplinano i sistemi di valutazione adottati,
- trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione e loro applicazione puntuale,
- assegnazione formale di obiettivi individuali gestionali e/o professionali,
- monitoraggio costante dello stato di avanzamento di tutti gli obiettivi assegnati,
- consuntivazione a fine anno di tutti i risultati raggiunti, mediante momenti di verifica congiunta e personalizzata nel corso dei quali motivare le valutazioni finali espresse,
- individuazione concordata di azioni organizzative, professionali e formative, che favoriscano il miglioramento di ambiti o modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non conformi alle aspettative.

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	REGOLAMENTO AZIENDALE		<i>Rel.:</i>	1.0
			<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		<i>Pag.:</i>	6

Il Sistema Premiante adottato valorizza e misura in maniera equilibrata e integrata la dimensione organizzativa e individuale delle prestazioni e dei relativi risultati conseguiti, in applicazione e nel rispetto dei principi generali previsti dalle normative vigenti in materia di trasparenza.

2.2 LE “CARATTERISTICHE” DEL SISTEMA PREMIANTE

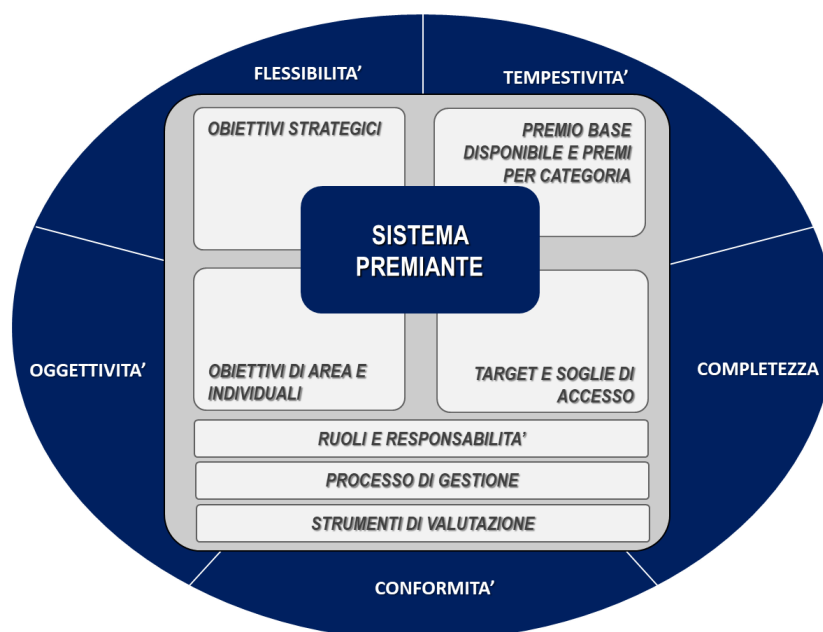
Il Sistema Premiante è stato predisposto sulla base delle caratteristiche del “Modello di business” della società, tenuto conto delle “*best practice*” in materia, che indicano quali “fattori critici di successo”, le scelte inerenti:

- l’individuazione di “**Pre-requisiti**” per l’attivazione del sistema;
- la definizione degli **Obiettivi strategici**;
- la determinazione del **Premio Base Disponibile**;
- l’individuazione degli **obiettivi di area e individuali**;
- la definizione dei **livelli target** degli Indicatori di Performance e delle **soglie di accesso** per il riconoscimento dei premi;
- una chiara definizione di **ruoli e responsabilità**;
- un **processo di gestione** efficiente;
- l’utilizzo di **strumenti di valutazione** efficaci.

Il Sistema di incentivazione definito è stato realizzato nel rispetto delle caratteristiche di:

- ✓ Oggettività;
- ✓ Conformità;
- ✓ Completezza;
- ✓ Tempestività;
- ✓ Flessibilità.

Nello schema di seguito riportato è rappresentato il “framework” del Sistema Premiante adottato.



	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	Pag.: 7	di 16

2.3 IL SISTEMA PREMIANTE E I CRITERI DI TRASPARENZA

ACI Progei S.p.A. opera in regime di “*in house providing*” dell’ACI - Automobile Club d’Italia - per il perseguimento delle attività istituzionali nell’ambito del settore immobiliare mediante la compravendita o la locazione di immobili in relazione alle esigenze logistiche dell’Ente, nonché la gestione dei beni immobili e diritti immobiliari di proprietà per conto dell’Ente e delle Società ad esso collegate; in generale, assicura servizi qualificati di consulenza e di assistenza all’Ente, sia nell’ambito di operazioni immobiliari, per quanto attiene i profili contrattuali e tecnico-urbanistici, che della progettazione e organizzazione di eventi.

In quanto **Società in controllo pubblico**, ACI Progei S.p.A. è tenuta ad osservare le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 175, del 19 agosto 2016 (*e ss.mm.e.ii.*), recante il “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” che ha operato un riordino della previgente disciplina di settore, in attuazione della delega di cui al combinato disposto degli articoli 16 e 18 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (*di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, c.d. Legge Madia*).

In particolare, all’art. 2, co. 1, lettera m) di tale Testo Unico sono definite “*società a controllo pubblico: “le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)”, che, a sua volta, definisce il “controllo”, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile*”.

Com’è noto, in materia di **gestione del personale** delle società a controllo pubblico, il Testo Unico (*articolo 19*) stabilisce, salvo specifiche disposizioni recate nel provvedimento, che i **rapporti di lavoro** siano disciplinati dalle medesime disposizioni che si applicano al **settore privato**, mentre al **reclutamento** si applichino i principi normativi validi per le pubbliche amministrazioni e (*più in generale*) i principi, anche di derivazione europea, di: **trasparenza, pubblicità e imparzialità**.

In materia di **trasparenza e di prevenzione della corruzione**, ACI Progei è tenuta a osservare la disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 33 del 2013 (modificato dal D. Lgs. 97/2016, che ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza) recante: “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, che si applica anche alle società partecipate dalle Pubbliche Amministrazioni e alle società da esse controllate, nonché osservare gli orientamenti previsti dal PNA.

Sulla base degli orientamenti del PNA, nell’ambito dell’Area “**Acquisizione e progressione del personale**” (*inclusa tra le aree di rischio “obbligatorie”*), si possono configurare le seguenti condotte rischiose:

1. *previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;*
2. *abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;*
3. *irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;*
4. *inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell’imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la coerenza della regola dell’anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;*
5. *progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;*
6. *motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.*

Pertanto, con riferimento alla “**disciplina dei premi di produttività da attribuire al personale**” tutti i soggetti rientranti nell’ambito di applicazione della normativa in materia di **trasparenza e di prevenzione della corruzione** sono tenuti a prendere in considerazione l’Area “**Acquisizione e progressione del personale**” (*sulla base degli orientamenti del PNA*), nonché le disposizioni di cui al D.

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	REGOLAMENTO AZIENDALE	<i>Rel.:</i>	1.0
		<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	<i>Pag.:</i> 8	di 16

Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (*sebbene non vincolanti*), al fine di identificare e rendere operative idonee misure di prevenzione della Corruzione con riferimento all'area di rischio in questione (*quale ad esempio: la redazione di un Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance*).

In particolare, riguardo ai potenziali rischi di cui al punto 5, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute all'adozione di **sistemi di valutazione della performance** ai sensi del D. Lgs 150/2009 e ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3 dello stesso Decreto, devono disegnare e implementare il "ciclo di gestione della performance" in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio; in conformità a tale normativa, il "ciclo di gestione" della performance si articola 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, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La performance consiste dunque nel "contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita".

Pertanto, ACI Progei ha adottato un **Sistema di valutazione** della performance conforme al "ciclo di gestione" suddetto e tale Sistema si configura quale misura idonea per la prevenzione della corruzione con riferimento all'area di rischio in questione.

	REGOLAMENTO AZIENDALE	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	Pag.: 9	di 16

3. IL SISTEMA PREMIANTE

3.1 I MACRO-OBIETTIVI E IL PREMIO BASE DISPONIBILE

Il Sistema di Valutazione della Performance è il risultato di un articolato processo che vede coinvolti le diverse parti e i vari soggetti dell'organizzazione, secondo i ruoli di rispettiva competenza.

Nell'ambito del funzionamento del Sistema Premiante sono definite le condizioni necessarie (*pre-requisiti*) al verificarsi delle quali si attiva il calcolo delle risorse economiche attribuibili al "premio" per il personale.

In particolare, il pre-requisito per l'attivazione del sistema di valutazione delle performance è la "**Chiusura dell'esercizio con un risultato economico positivo**", con una soglia di accesso minima del 60% di quello previsto nel Budget Aziendale (con proporzionale "parametrizzazione" delle risorse economiche (*Premio Base Disponibile*) destinate ai "premi" per il personale nel Budget Aziendale).

Inoltre, eventuali eventi straordinari saranno valutati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema di incentivazione basato sulla valutazione della performance prevede la definizione di **macro-obiettivi** quali elementi base di riferimento del Sistema Premiante per i Dirigenti e di orientamento per gli obiettivi di area per il personale non dirigente.

I macro-obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione, che costituiscono una base di riferimento (*di carattere generale*) del Sistema Premiante per i Dirigenti e di orientamento per gli obiettivi di area per il personale non dirigente consistono nell'assicurare la generale rispondenza dei risultati aziendali in coerenza con il Piano delle Attività e dei Progetti tempo per tempo affidati dall'ACI e al Budget di Spesa annuale, dal rispetto dei livelli di servizio definiti in Convenzione, dalla compliance dei processi di governance e di quelli amministrativo-contabili alla normativa di riferimento, con particolare riguardo ai livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione potrà identificare, tempo per tempo, obiettivi specifici da assegnare alla struttura.

Il Sistema Premiante del personale prevede l'iniziale determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Premio Base Disponibile da destinare ai "premi" per il personale e sarà determinato in un importo massimo, applicando le seguenti percentuali - alla Retribuzione Annuale Lorda - per "classi omogenee" del personale (*qualifica*) come indicato nella seguente tabella:

Qualifica	% Premio Vs. RBA
Dirigente	9%
Quadro	8%
Impiegato	7%

	REGOLAMENTO AZIENDALE	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	Pag.: 10	di 16

3.2 GLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI

Ai fini di una corretta applicazione del Sistema Premiante devono essere chiaramente definiti, assegnati e comunicati al personale gli **obiettivi** da raggiungere; quindi, in funzione del livello di raggiungimento degli stessi sarà valutata la performance al termine del periodo di valutazione, quale base di calcolo del premio.

Per risultare efficaci, gli obiettivi dovranno essere per quanto possibile:

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

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

- ✓ **Tipologia**, quali ad esempio:
 - **quantitativi**: *direttamente misurabili in quanto correlati a grandezze numeriche,*
 - **qualitativi**: *riferiti a competenze e comportamenti.*
- ✓ **Natura**, quali ad esempio:
 - **economico-finanziari**: *riferiti alle prestazioni economico finanziarie della società nel suo complesso o di una specifica unità organizzativa ricavabili dai dati e dalle informazioni contabili;*
 - **di processo**: *riferiti alle performance dei principali processi aziendali;*
 - **di progetto/attività**: *per attività "temporanee" all'interno dell'organizzazione e che possono essere trasversali rispetto alle unità organizzative;*
 - **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:

- **Organizzativo (di Area)**, riferiti alla unità organizzativa di appartenenza;
- **Individuale**, relativi al singolo individuo.

I premi saranno ripartiti sulla base delle seguenti percentuali:

- ✓ **Organizzativi (di Area)**: pari al **30 % del premio totale**, calcolati sulla base di Indicatori di Performance (KPI), target assegnati e range di risultati definiti.
- ✓ **Individuali**: pari al **70 % del premio totale** calcolati sulla base delle risultanze dei seguenti parametri:
 - **sulla base di obiettivi specifici**, misurabili in termini di: quantità, qualità costi e volumi, assegnati per "gruppi omogenei" in relazione alle mansioni svolte (peso 30 %);
 - **sulla base della valutazione espressa dal proprio Responsabile** (peso 70 %).

Per ciascun obiettivo dovranno essere definiti, dove applicabili:

- **uno o più Indicatori di Performance (KPI)**, in grado di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- il **valore "target"** al raggiungimento del quale si ottiene la misura massima del premio disponibile;
- il **peso percentuale** dell'indicatore rispetto al "monte incentivi" totale;
- il **valore del premio massimo raggiungibile** in relazione al target definito;

	REGOLAMENTO AZIENDALE	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	Pag.: 11	di 16

- la **soglia di accesso** oltre la quale l'obiettivo è considerato raggiunto.

Inoltre, la valutazione della performance terrà in considerazione il perseguimento degli obiettivi che tendono a migliorare e incrementare i livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione. In particolare, si prevede l'assegnazione di obiettivi di performance individuale ai dirigenti in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, in linea con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Società.

3.3 GLI INDICATORI DI PERFORMANCE

Per ciascun obiettivo assegnato al personale sono definiti uno o più Indicatori di Performance (KPI) in grado di misurare in maniera "puntuale" la performance dei processi ad essi collegati.

Per ogni Indicatore di Performance (KPI) sono definiti i seguenti aspetti:

- *Denominazione / identificativo;*
- *Descrizione dell'Indicatore;*
- *Razionali utilizzati per il calcolo dell'Indicatore;*
- *Fonte / origine del dato;*
- *Frequenza di rilevazione;*
- *Responsabile del processo collegato all'Indicatore.*

Per determinare il grado di raggiungimento del risultato dell'Indicatore di Performance (KPI), possono essere definite soglie di "accesso" e "range" di valori che esprimono la percentuale di raggiungimento ("conformità") dell'Indicatore di Performance.

Nella seguente tabella sono riportati i diversi "range di conformità" ai quali sono associate le percentuali che esprimono il grado di raggiungimento del risultato dell'Indicatore di Performance (KPI).

% Conformità indicatore	% valore KPI
Tra 95% e 100%	100%
Tra 90% e 95%	75%
Tra 85% e 90%	50%
Tra 85% e 80%	25%
Inferiore a 80%	-

3.4 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 la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area o al singolo individuo e viene svolta dal "valutatore" per il "valutato" secondo le seguenti modalità:

- la **valutazione degli obiettivi di tipo "quantitativo"** viene effettuata sulla base dei risultati conseguiti con riferimento agli Indicatori di Performance (KPI), misurati sulla base di criteri di oggettività e quantificati secondo regole e modalità codificate;

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	REGOLAMENTO AZIENDALE		<i>Rel.:</i>	1.0
			<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		<i>Pag.:</i> 12	di 16

- **la valutazione degli obiettivi di tipo “qualitativo”** viene effettuata mediante la compilazione di un’apposita Scheda di Valutazione, all’interno della quale sono riportati gli aspetti oggetto della valutazione e gli obiettivi assegnati al singolo individuo; il “valutatore” esprime il livello di raggiungimento per ciascun obiettivo, tramite assegnazione di un punteggio secondo una scala di valori definiti.

La somma dei risultati “parziali” per singolo obiettivo determina un punteggio finale che, in relazione ai range di risultati predefiniti esprime il livello complessivo di raggiungimento della performance individuale.

	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		Pag.: 13

4. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE

Il funzionamento del Sistema Premiante si articola nelle fasi riportate nel seguente schema.



4.1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nell'ambito delle attività connesse alla determinazione del Budget economico relativo all'anno successivo, il Consiglio di Amministrazione effettua un'analisi ai fini di una eventuale revisione degli elementi "base" che compongono il Sistema Premiante per il personale con riferimento a:

- le condizioni necessarie (*pre-requisiti*) al verificarsi delle quali si attiva il processo di calcolo delle risorse economiche attribuibili al "premio" retributivo per il personale;
- i **macro-obiettivi** quali elementi base di riferimento del Sistema Premiante per i Dirigenti e di orientamento per gli obiettivi di area per il personale non dirigente.

Attraverso la determinazione del Budget annuale è quindi possibile definire gli ambiti e gli obiettivi strategici da perseguire nell'anno, attraverso i quali l'intera organizzazione aziendale orienterà il proprio agire.

Sulla base degli elementi "base" del Sistema Premiante, il Consiglio definisce:

- l'ammontare complessivo delle risorse economiche (**Premio Base Disponibile**), da destinare ai "premi" retributivi per il personale per l'anno successivo;
- le **modalità di ripartizione del PBD** alle diverse categorie di personale (*Dirigenti, Quadri, Impiegati*);
- gli **obiettivi strategici da assegnare ai Dirigenti**.

Ad avvenuta approvazione del Budget, il Direttore Generale di concerto con i Responsabili delle Unità organizzative (Direttori) definisce gli **obiettivi specifici** di tipo organizzativo e individuali per il personale non dirigente, definendo per ciascun obiettivo le informazioni relative a:

- *Indicatori di Performance (KPI) associati;*
- *Valori "target";*
- *Peso percentuale rispetto al "monte incentivi" totale;*
- *Valore del premio massimo raggiungibile;*
- *Soglie di accesso.*

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

4.2 ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Entro il primo trimestre di ogni anno, il Direttore Generale assegna ai Dirigenti di Settore/Area gli obiettivi specifici.

	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	Rel.:	1.0
		Del:	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE		Pag.: 14

I singoli Dirigenti, a loro volta comunicheranno al personale assegnato alle Aree di competenza, i relativi obiettivi e la misura del premio conseguibile.

4.3 MONITORAGGIO PERIODICO DEI RISULTATI

Il monitoraggio degli obiettivi assume un'importanza determinante al fine di tenere vivo nel tempo il sistema di incentivazione e di poter influire sui risultati; infatti, il monitoraggio in corso d'anno è funzionale a rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati e i risultati raggiunti.

Al termine del primo semestre di attività è previsto un momento di verifica "parziale" sui risultati degli Indicatori di performance (KPI) collegati agli obiettivi assegnati; i Dirigenti effettuano una valutazione dei risultati "di periodo" e ne condividono gli esiti con il Direttore Generale; in relazione ai risultati emersi potranno essere individuati gli opportuni correttivi al fine di un riallineamento dell'operatività rispetto agli obiettivi assegnati.

I risultati "di periodo" degli Indicatori di Performance (KPI) e le eventuali azioni di miglioramento devono essere oggetto di specifica comunicazione al personale in relazione ai processi di competenza.

4.4 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 del premio di produttività (successivamente alla chiusura del Bilancio di esercizio dell'anno di riferimento della valutazione).

In questa fase il Direttore Generale, in accordo con i Dirigenti, determinano i valori "a consuntivo" degli Indicatori di Performance (KPI) definiti in relazione agli obiettivi assegnati. Per ogni singolo KPI, 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" dei KPI, i Dirigenti effettuano la valutazione individuale del personale assegnato tramite compilazione dell'apposita Scheda di Valutazione, assegnando un punteggio ad ognuno in relazione agli aspetti di tipo "qualitativo" oggetto di misurazione in termini di performance.

I risultati delle valutazioni effettuate e i relativi punteggi ottenuti sono trasmessi al Direttore Generale e al Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.

Alla ricezione dei punteggi ottenuti dai singoli dipendenti, il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, anche sulla base dei risultati degli Indicatori di Performance (KPI), effettua il calcolo del "premio" spettante per singolo dipendente, determinando l'ammontare complessivo delle risorse "da erogare" e lo comunica al Direttore Generale e al Dirigente di riferimento.

In questa fase potranno essere effettuati da parte del Direttore Generale e dei Dirigenti delle "variazioni" rispetto ai premi risultanti dal "calcolo" degli obiettivi raggiunti dai singoli individui, soltanto se adeguatamente motivati e nel caso in cui ricorrano condizioni "eccezionali" (quali ad esempio: mancato svolgimento dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore, sanzioni disciplinari, licenziamenti, ecc.).

L'eventuale ammontare di premio "stanziato" e non distribuito (c.d. "resto"), dovuto agli esiti delle valutazioni delle performance del personale, non sarà distribuito.

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	REGOLAMENTO AZIENDALE	<i>Rel.:</i>	1.0
		<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	<i>Pag.:</i> 15	di 16

4.5 VALUTAZIONE PERSONALE

Completato il calcolo dei “premi” per ogni dipendente in relazione alle performance ottenute, il Direttore Generale condivide le informazioni con i “valutatori” ai fini della successiva comunicazione agli interessati.

Il “valutatore” condividerà i contenuti delle valutazioni effettuate con il personale assegnato con l’obiettivo di comunicare:

- la valutazione finale delle prestazioni relative all'anno precedente e le relative motivazioni;
- l’importo 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 che sia da parte del valutatore.

4.6 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 conseguito è erogato all'interno della busta paga di ogni dipendente ed è versato in una unica soluzione ovvero suddiviso in quote mensili.

 ACI Progei <small>Programmazione e Gestione Ingegneria e Informatica</small>	<h1>REGOLAMENTO AZIENDALE</h1>	<i>Rel.:</i>	1.0
		<i>Del:</i>	28/01/2021
	SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE	<i>Pag.:</i> 16	di 16

5. DISPOSIZIONI FINALI

Le norme contenute nel presente documento entrano in vigore e sono valide a decorrere dalla data di approvazione del presente Regolamento.

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento cessa di avere efficacia qualsiasi altra precedente disciplina in materia.

Eventuali casi di dissenso rispetto alla valutazione della performance espressa dal soggetto "valutatore", saranno oggetto di un tentativo di conciliazione da parte del Direttore Generale della società che dovrà avvenire nel rispetto dei principi di terzietà e imparzialità.

6. 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 contenuti nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società.