



ISTITUTI RIUNITI AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R. 11/02/2020 n. 38

00161 ROMA - Via Giuseppe Antonio Guattani, 17

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N.10 DEL 18 GENNAIO 2022

**OGGETTO: REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA PER LA MISURAZIONE
E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Ufficio Proponente: DIREZIONE

L'estensore dell'atto
Dott.ssa Cristina Capraro

Firma *Cristina Capraro* addì 27/12/2021

Il Responsabile del Procedimento sotto riportato, a seguito dell'istruttoria, con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso è legittimo nella forma e nella sostanza.

Il Responsabile del Procedimento
Dott.ssa Cristina Capraro

Firma *Cristina Capraro* addì 27/12/2021

Parere dell'Ufficio Bilancio che attesta che i costi sono da imputare ai seguenti conti del Bilancio:

- FAVOREVOLE
 - Non comporta impegno di spesa
 - NON FAVOREVOLE
-

Parere del Direttore dell'Azienda in ordine alla regolarità del presente atto secondo la normativa vigente

- FAVOREVOLE
- NON FAVOREVOLE (per le motivazioni riportate in allegato al presente atto)

Il Direttore
Dott.ssa Roberta Gaeta

Firma *R. Gaeta* addì 27/12/2021



ISTITUTI RIUNITI AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
D.G.R. 11/02/2020 n. 38
00161 ROMA - Via Giuseppe Antonio Guattani, 17

ESTRATTO

DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il giorno 18 del mese di gennaio dell'anno 2022, si riunisce il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00139 del 10 agosto 2020, pubblicato sul BURL n. 101 del 13 agosto 2020, e con successivo Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00205 del 7 dicembre 2020, pubblicato sul BURL n. 149 del 09 dicembre 2020, così composto:

		Presente	Assente
MARIO MARAZZITI	Presidente	X	
ROSANGELA BOZZA	Consigliere	X	
SABRINA DI MARCO	Consigliere	X	

Assistito dal Direttore, dott.ssa Roberta Gaeta, ha adottato la seguente:

DELIBERAZIONE N. 10 DEL 18 GENNAIO 2022

REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

VISTA la Legge Regionale del Lazio 22 febbraio 2019, n. 2, recante “Riordino delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) e disciplina delle aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP)”;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio 11 febbraio 2020, n. 38, pubblicata sul BURL dell'18 febbraio 2020, n. 14, recante “Trasformazione dell'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza Istituti Riuniti di Assistenza Sociale Roma Capitale (IRAS) nell'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) denominata "I.R.ASP – Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persona" con sede in Roma e approvazione del relativo Statuto ai sensi della legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 e dell'articolo 3 del regolamento regionale 9 agosto 2019, n. 17”;



VISTO lo statuto dell'I.R.ASP, approvato con deliberazione della Giunta Regionale del Lazio 11 febbraio 2020, n. 38, e successive modifiche;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio del 10 agosto 2020, n. T00139, pubblicato sul BURL 13 agosto 2020, n. 101, recante "Azienda di Servizi alla Persona (ASP) "I.R.ASP - Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persona". Nomina del Consiglio di Amministrazione";

VISTA la nota di trasmissione del verbale di insediamento del CDA degli Istituti Riuniti ASP trasmessa alla Regione Lazio, con prot. n. 1359 del 9 settembre 2020;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio del 7 dicembre 2020, n. T00205, notificato all'I.R.ASP con nota della Direzione Regionale per l'Inclusione Sociale prot. n. 1070252 del 09 dicembre 2020, con il quale, ad integrazione del decreto del Presidente della Regione Lazio del 10 agosto 2020, n. T00139, la sig.ra Sabrina Di Marco è stata nominata Consigliere di Amministrazione dell'I.R.ASP di designazione di Roma Capitale e disposto che il Consiglio di Amministrazione duri in carica 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di adozione del citato decreto del Presidente della Regione Lazio del 10 agosto 2020, n. T00139, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 2 della Legge Regionale del Lazio n. 2/2019 e dall'articolo 8, comma 2, dello statuto dell'I.R.ASP;

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 15 febbraio 2021, n. 8, con cui è stata nominata la dott.ssa Roberta Gaeta quale Direttore degli I.R.ASP;

VISTO il Piano Triennale della *Performance* dell'I.R.ASP 2022 – 2024 approvato con Deliberazione 18 gennaio 2022, n. ...;

PREMESSO che:

- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*" prevede, tra l'altro, che le Amministrazioni Pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) attraverso il quale valutare annualmente la *performance* organizzativa ed individuale;
- come precisato dalla CIVIT nell'anno 2010, in risposta ad un quesito circa l'applicabilità del D.lgs. 150/2009 alle IPAB non ancora trasformate in APSP od in persone giuridiche di diritto privato, le IPAB non sono ad oggi tenute ad adeguarsi ai meccanismi di misurazione delle *performance* aziendali previste dal citato Decreto ma solamente ad adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei propri dipendenti;
- al personale dipendente dell'Ente vengono applicati i Contratti Nazionali di Lavoro del comparto Funzioni Locali;

VISTO il d.lgs. 74/2017, che ha modificato diversi tratti essenziali del citato d.lgs.150/2009;



CONSIDERATO che il sistema di misurazione della produttività dei singoli dipendenti è uno strumento indispensabile, oltre che contrattualmente previsto, per stimolare l'avvio di processi di miglioramento continuo che possano incrementare l'efficienza e la qualità delle prestazioni e dei processi dell'Ente;

RITENUTO pertanto opportuno e necessario approvare un sistema di valutazione che, pur rispondendo ai principi di meritocrazia, risulti adeguato alle caratteristiche della struttura organizzativa esistente sia in termini di efficienza che di efficacia operativa;

RITENUTO di poter procedere all'approvazione del Regolamento relativo al Sistema per la Misurazione e Valutazione della *Performance* allegato alla presente Deliberazione sotto la lettera "A" che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

VISTO il Decreto Legislativo del 4 maggio 2001 n. 207;

VISTA la L. R. n. 2 del 22 febbraio 2019;

VISTA la D.G.R. 38/2020;

VISTO il r. r. 17/2019;

VISTO il r. r. 21/2019;

VISTO il r. r. 5/2020;

SU PROPOSTA del Direttore;

per i motivi esposti in narrativa,

	Favorevole	Contrario	Astenuto
MARIO MARAZZITI	X		
ROSANGELA BOZZA	X		
SABRINA DI MARCO	X		

DELIBERA

1. di procedere all'approvazione del Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* nella stesura di cui all'allegato "A" alla presente Deliberazione;
2. di trasmettere la presente Deliberazione ai preposti Uffici regionali per i seguiti di competenza;
3. di dare atto che il presente Regolamento viene approvato "salvo intese" con la competente



struttura regionale di controllo e che pertanto eventuali modifiche e/o integrazioni allo stesso verranno automaticamente recepite dai preposti Uffici dell'Ente;

4. di dare mandato ai competenti Uffici di provvedere a tutti gli adempimenti inerenti e conseguenti all'esecuzione della presente Deliberazione.
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'ASP.

Il Presidente f.to Mario Marazziti

Il Consigliere f.to Rosangela Bozza

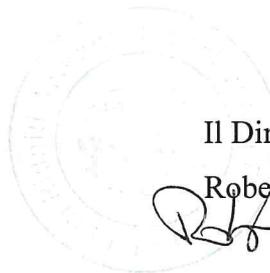
Il Consigliere f.to Sabrina Di Marco



Il Direttore

Roberta Gaeta

Copia conforme all'originale verrà pubblicata sull'Albo dell'Ente nella giornata del



Il Direttore

Roberta Gaeta



Allegato “A”

**REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA PER LA
MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA
*PERFORMANCE***



REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Art. 1 (Oggetto)

Art. 2 (Contesto normativo)

Art. 3 (Fasi del processo di valutazione della *performance* individuale)

Art. 4 (Metodologia adottata)

Art. 5 (Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale)

Art. 6 (Gli obiettivi)

Art. 7 (Competenze e comportamenti organizzativi)

Art. 8 (Aspetti tecnici della valutazione)

Art. 9 (Sistema di attribuzione delle premialità)

Art. 10 (Rinvio dinamico)

Art. 11 (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)



Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*, degli Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persoona (di seguito I.R.ASP).

Articolo 2 - Contesto Normativo

1. Il sistema di valutazione della *performance* individuale si colloca all'interno della Riforma della Pubblica Amministrazione disciplinata dalla *Legge 15/09*. Il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** di "*Attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** attraverso il quale valutare annualmente la *performance* organizzativa e individuale. Tale Sistema è collocato all'interno di un più ampio processo chiamato "*Ciclo di gestione della performance*", un impianto metodologico finalizzato a dotare le amministrazioni pubbliche di un concreto strumento di organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continua della *performance* e dei servizi resi al pubblico. Il Ciclo di gestione della *performance* è costituito dalle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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 ai destinatari dei servizi.

Il "*Ciclo di gestione della performance*" discende da una programmazione strategica che definisce, attraverso un processo a cascata, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, i rispettivi indicatori e i valori attesi di risultato su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della *performance*.

Questo documento programmatico è il "**Piano della Performance**", documento che, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, entro il 31 gennaio di ogni anno pubblica sul sito; da esso deriva il presente elaborato che attiene al processo di valutazione della *performance* individuale.



Articolo 3 - Fasi del processo di valutazione della *performance* individuale

1. Il processo di valutazione della *performance* individuale può assumere una diversa tempistica o frequenza in base alle finalità dello stesso: per scopi connessi alla sola erogazione del trattamento economico accessorio è necessario, a titolo esemplificativo, che la *performance* individuale venga valutata con una cadenza annuale; per altre finalità, l'Ente può prevedere orizzonti temporali diversi e più funzionali ad un corretto svolgimento del processo medesimo.
2. Il processo di valutazione si esplica mediante una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, come mostra il seguente crono-programma:

FASI DI ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

a) **Declinazione degli obiettivi** strategici contenuti nel Documento di Programmazione delle attività e dei servizi per il triennio 2022 – 2024, adottato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione 29 novembre 2021, n. 38, dai quali discendono gli indirizzi e gli obiettivi di ciascun Ufficio, che il Direttore individua attraverso una relazione/nota in cui evidenzia in particolare i risultati attesi e gli indicatori di prestazione. Nella fase di programmazione vengono definiti i comportamenti e i risultati attesi (individuali e organizzativi).

b) **Colloquio informativo:** assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile di Ufficio e/o del Direttore per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.

c) **Monitoraggio intermedio:** verifica in itinere dell'andamento della *performance* con possibilità di rimodulazione dell'obiettivo; durante l'anno i valutatori e i rispettivi valutati analizzano i risultati intermedi raggiunti e i comportamenti messi in atto; la presenza di questi momenti di interazione intermedi favorisce il coordinamento organizzativo, permette il confronto sulle motivazioni di eventuali scostamenti dalla *performance* attesa, consente il riallineamento a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento.

d) **Valutazione conclusiva:**

La fase di valutazione conclusiva si articola in tre momenti distinti:

- valutazione da parte dei valutatori (risultati e comportamenti), ricercando la massima trasparenza e dialogo nell'espressione della valutazione stessa;
- colloquio di *feedback* e presa visione delle valutazioni da parte dei valutati, che deve essere gestito non solo come un momento di chiarificazione sulla prestazione del valutato, ma anche come momento di dialogo in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento della prestazione stessa;
- eventuale attivazione delle procedure di conciliazione.



e) **Rendicontazione dei risultati** di *performance* agli organi di indirizzo politico-amministrativo per i provvedimenti di competenza (premiabilità) e pubblicazione dei dati complessivi sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Articolo 4 - Metodologia adottata

I. La metodologia adottata si fonda su criteri di oggettività, trasparenza e pubblicità, a tutela egaranzia del valutato e del sistema nel suo complesso. Infatti:

- Pone i colloqui di feedback alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto e la comunicazione funzionale fra responsabili e collaboratori;
- Riconduce la valutazione a situazioni concretamente identificabili e, all'occorrenza, richiamabili;
- Istituisce un organo di valutazione *super partes*, il Direttore, assistito dall'OIV (Comitato di Valutazione);

Articolo 5 - Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale

I. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale concerne:

- a) il **raggiungimento degli obiettivi individuali** assegnati dal responsabile di Ufficio di concerto col Direttore;
- b) le **competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi** messi in atto nell'ambito lavorativo;
- c) la qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'ASP.

Nell'ambito di ciascuno dei suddivisi raggruppamenti saranno attribuiti dei pesi ponderali (% su 100) di ciascuno dei vari possibili sub-obiettivi.

L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le *modalità* e le *capacità* con le quali essa

esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il modo di agire e di relazionarsi con colleghi, superiori, collaboratori, utenti, il modo di esplicitare le competenze e le capacità gestionali, manageriali, intellettive, la capacità di incidere sulla *performance* dell'Ufficio e dell'Ente di appartenenza, la capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.

La valutazione sarà determinata dalla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione al fine di valutare, nel suo complesso, il grado di professionalità e collaborazione del dipendente, nonché le capacità di programmazione ed organizzazione del lavoro.



Articolo 6 - Gli obiettivi

1. Individuazione degli obiettivi: avviene, di norma, nei primi mesi dell'anno, durante il "**Colloquio informativo**", in cui il valutatore concorda con il valutato gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno.

2. Assegnazione degli obiettivi: il valutatore utilizza l'apposita scheda-obiettivo nella quale sono indicati gli obiettivi proposti attraverso una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza, nonché gli indicatori qualitativi/quantitativi individuati e i risultati attesi. Con la consegna del modulo al valutato, gli obiettivi si considerano formalmente assegnati, ferma restando la possibilità di "rimodularli", qualora le mutate condizioni li abbiano resi non più perseguibili.

3. Caratteristiche di un obiettivo: gli obiettivi, che in linea generale, devono tendere a raggiungere livelli "qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza", devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'ASP;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, sfidanti ma allo stesso tempo conseguibili;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili".

4. Gli indicatori di performance: la valutazione finale si propone di stabilire se gli obiettivi assegnati siano stati conseguiti e in quale misura rispetto ai risultati attesi. Affinchè un obiettivo sia misurabile è necessario che contenga gli indicatori di misurazione qualitativi e quantitativi ed i relativi valori programmati.

Gli indicatori individuano le dimensioni della qualità riferite all'obiettivo. A ciascun indicatore viene associato un valore programmato, ossia una misura che indica i livelli quantitativi e/o qualitativi attesi per la *performance* oggetto di valutazione.

Articolo 7 – Competenze e comportamenti organizzativi

Le competenze e i comportamenti organizzativi riguardano tutto il personale e si riferiscono all'insieme delle competenze dimostrate attraverso le azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza, funzionali al raggiungimento di obiettivi individuali e di Ufficio.

Articolo 8 - Aspetti tecnici della valutazione

1. Ai sensi del D.lgs. 150/09, l'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi, in quanto essa rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. Ciò significa che il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, contestualizza la *performance* del singolo, in modo da



stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori.

A) Come valutare gli obiettivi individuali

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il valutatore attribuisce un punteggio all'interno di una scala di valutazione, corrispondente a gradi di realizzazione degli stessi:

Descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo/i individuale

NEGATIVO

- L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso **Scarso** = 1/2
- L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso **Insufficiente** = 3/4

POSITIVO

- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso **Adeguato** = 5/6
 - L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso, ma si distingue per la modalità di realizzazione **Buono** = 7/8
 - L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso **Ottimo** = 9/10
- Il punteggio totale degli obiettivi individuali è dato dalla media dei singoli punteggi.

B) Come valutare i comportamenti organizzativi

Per la valutazione di ciascun comportamento, il valutatore assegna un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica corrispondente a 5 livelli di adeguatezza della prestazione:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi

NEGATIVO

- I comportamenti non sono adeguati **Scarso** = 1/2
- I comportamenti sono solo parzialmente adeguati **Insufficiente** = 3/4

POSITIVO

- I comportamenti sono adeguati **Adeguato** = 5/6
- I comportamenti sono più che adeguati **Buono** = 7/8
- I comportamenti sono eccellenti **Ottimo** = 9/10

Il punteggio totale dei comportamenti organizzativi è dato dalla media dei singoli punteggi.



C) Come valutare il contributo alla performance organizzativa dell'ASP

Nella valutazione del contributo individuale alla *performance* organizzativa, il valutatore assegna un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione:

NEGATIVO

- L'obiettivo di *performance* dell'ASP non è stato conseguito **Scarso = 1/2**
- L'obiettivo di *performance* dell'ASP è stato solo minimamente conseguito **Insufficiente = 3/4**

POSITIVO

- L'obiettivo di *performance* dell'ASP è stato adeguatamente conseguito **Adeguato = 5/6**
- L'obiettivo di *performance* dell'ASP è stato conseguito in maniera più che adeguata **Buono = 7/8**
- L'obiettivo di *performance* dell'ASP è stato conseguito in maniera eccellente **Ottimo = 9/10**

2. La valutazione finale. Al termine della valutazione si ottiene un punteggio medio ponderato relativo a ciascuno dei seguenti fattori:

A raggiungimento degli obiettivi individuali (40%)

B comportamenti organizzativi (40%)

C contributo alla performance dell'ASP (20%)

Ne consegue il punteggio finale della valutazione della *performance* individuale e il risultato della media ponderata dei suoi fattori, secondo la seguente formula:

$$\text{Performance} = (\text{Tot. A} * 40\%) + (\text{Tot. B} * 40\%) + (\text{Tot. C} * 20\%)$$

La valutazione è considerata positiva se le prestazioni sono almeno "adeguate", ossia se il punteggio finale è $> 2,0$.

Articolo 9 - Sistema di attribuzione della premialità

I. Il Direttore determina ed approva annualmente gli obiettivi individuali, definendo anche i relativi indicatori per la valutazione del loro raggiungimento nonché l'eventuale premio nella misura massima erogabile nel rispetto dei vincoli del bilancio di Previsione dell'esercizio in corso.

2. Ai fini della corresponsione della premialità di cui al Comma precedente, il personale viene

suddiviso in fasce, corrispondenti alle categorie contrattuali del vigente CCNL ciascuna delle quali dotata di un parametro di incentivo massimo ad esso dedicato, come da parametri di seguito determinati:



FASCIA Categoria importo in Euro massimo
erogabile

Fascia 1	Cat. B	€
Fascia 2	da Cat. C1 a Cat. C3	€
Fascia 3	da Cat. C4 a Cat. C6	€
Fascia 4	Cat. D.....	€

3. L'erogazione del premio viene poi parametrata, superata la valutazione minima di premialità meglio sotto indicata, in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo atteso, valutato in termini di grado percentuale di raggiungimento del punteggio medio finale di valutazione, come da tabella seguente:

<u>MEDIA FINALE VALUTAZIONE</u>	%	<u>EROGAZIONE</u>
<u>PREMIO</u>		
<u>Compresa fra 1.0 e 4.0</u> - - - - - >	0%	
<u>Compresa fra 4.1 e 6.0</u> - - - - - >	fino al 60%	
<u>Compresa fra 6.1 e 8.0</u> - - - - - >	fino all' 80%	
<u>Maggiore di 8.1</u> - - - - - >	fino al 100%	

Articolo 10 - Rinvio dinamico

Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme nazionali e regionali. Nelle more dell'adeguamento del presente Regolamento si applica immediatamente la normativa sopravvenuta.

Articolo 11 - (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)

1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia;
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet dell'ASP;
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute alla normativa vigente in materia.