

Dati relativi ai premi (art. 20 d. lgs. 33/2013, comma 2)

Art. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

In base alla delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 15 del marzo 2016, relativa ai criteri per la valutazione del Direttore Generale il piano di incentivazione si articola in 2 sottoclassi:

1. Obiettivi di carattere generale avente ad oggetto gli aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda = 60 punti, così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2014 e alle sue eventuali variazioni = **60** punti

Entrate proprie previste a budget	% raggiungimento obiettivo	Punti
budget	100%	60
Compreso tra budget e -5% budget	90%	54
< 5% budget	80%	48

2. **Obiettivi di carattere specifico**, indicati dalla Camera di Commercio in coerenza con le priorità strategiche della stessa e relativi all'andamento dell'Azienda, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi in efficacia assegnati su specifici progetti = **40** punti.

In tutti i casi possibili l'obiettivo è abbinato a un valore numerico che, rapportato al dato consuntivo, determina una percentuale di raggiungimento, che non potrà mai essere superiore a 100, da applicare al peso dell'obiettivo stesso.

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente vengono posti 3 livelli di risultato:

- a) raggiunto e/o superato, pari al 100%
- b) non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%
- c) non raggiunto, pari a 0%

In base alla delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 15 del marzo 2016, relativa ai criteri per la valutazione del personale Dirigente, il piano di incentivazione si articola in 3 sottoclassi:

- 1) Obiettivi di carattere generale avente ad oggetto gli aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti = 40 punti massimo;

- 2) Obiettivi di carattere specifico, relativi all'andamento dell'area di competenza del Dirigente, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti, a ciascun dirigente = 30 punti massimo;

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente vengono posti 3 livelli di risultato:

- d) raggiunto e/o superato, pari al 100%
 - e) non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%
 - f) non raggiunto, pari a 0%
- 3) Obiettivi di carattere specifico, relativi al comportamento del singolo Dirigente, che tengono conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo manageriale di ciascuno all'attività complessiva dell'Azienda. La valutazione del comportamento individuale risulta da apposito colloquio con il Direttore = 30 punti massimo

Qualora gli obiettivi generali, specifici e professionali non sono integralmente raggiunti, l'importo erogato è proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi medesimi, purché il punteggio complessivo sia superiore a 80 punti.

Premi di risultato¹	
Premio medio conseguibile	33.750 euro lordi

Dati relativi alla distribuzione del premi di risultato 2014	
Punteggio medio attribuito	63,28%
Punteggio minimo attribuito	41,56%
Punteggio massimo attribuito	85%
Premio medio distribuito	0 euro lordi
Premio minimo distribuito	0 euro lordi
Premio massimo distribuito	23.055,86 euro lordi

¹ Dati riferiti ai 2 Dirigenti dipendenti di Innovhub SSI