

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.

Personale non dirigente

I criteri per la distribuzione del premio di produttività al personale dipendente non dirigente sono fissati dall'art. 12 del Contratto Integrativo Aziendale:

CRITERI DISTRIBUZIONE PREMI

a) Parametro A: OBIETTIVO AZIENDALE

Costituisce il 40% del premio complessivo, ovvero 40 punti.

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del rapporto tra Costi di produzione più strettamente afferenti al core business (al netto del personale) e ricavi derivanti dal core business (per prestazioni di servizi e contributi da progetti finanziati, al netto dei contributi).

Il raggiungimento dell'obiettivo aziendale viene valutato nella medesima percentuale del risultato verificato a consuntivo, ovvero:

- Raggiungimento del rapporto costi/ricavi di cui al preventivo economico: obiettivo raggiunto al 100%.
- Superamento di tale valore non oltre il 2%: obiettivo raggiunto al 70 %.
- Superamento oltre il 2% del valore considerato: obiettivo raggiunto al 50%.

L'ammontare massimo del premio per il parametro A) è definito nelle seguenti quote per livello:

LIVELLO	IMPORTO PREMIO
Quadro	€ 901,60
Impiegato 1 [^] liv.	€ 812,28
Impiegato 2 [^] liv.	€ 702,69
Impiegato 3 [^] liv.	€ 600,38
Impiegato 4 [^] liv.	€ 519,36

b) Parametro B: OBIETTIVO DI AREA

Costituisce il 60% del premio complessivo, ovvero 60 punti.

L'obiettivo è costituito dalle entrate del laboratorio di appartenenza, ovvero: proventi da servizi, contributi organismi comunitari, contributi regionali o altri enti pubblici, come riportati nel preventivo economico dell'anno di riferimento.

Il raggiungimento dell'obiettivo di area viene valutato in funzione delle entrate del laboratorio verificate a consuntivo, secondo i seguenti criteri:

- raggiungimento delle entrate proprie previste a budget: obiettivo raggiunto al 100%

- valore delle entrate proprie compreso tra budget e -5% budget: obiettivo raggiunto in maniera proporzionale (es. -2% budget =58,8 punti; -5% budget =57 punti);
- valore delle entrate proprie <- 5% budget: obiettivo raggiunto al 75%, vengono riconosciuti 45 punti;
- valore delle entrate proprie <- 25% budget: obiettivo non è raggiunto, non è riconosciuto alcun punteggio

Per le aree di staff l'obiettivo di area è individuato dalla Direzione Generale di concerto con la Dirigente Risorse Umane e Organizzazione delle Aziende Speciali e Partecipate della CCIAA di Milano e il Responsabile di Area entro il mese di dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare del premio per la parte del parametro B) corrisponderà a:

	QUADRI	Impiegati/operai fino al 1 liv. di inquadramento
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Carta	8,5% sul 60% RAL	7,5% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Combustibili	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL
Dipendenti di Innovhub	8,5% sul 60% RAL	7,5% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Oli e Grassi	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Seta	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL

Agli assunti a partire dal 1° giugno 2016 si applicano le percentuali del 4,2 per i quadri e 4 per gli impiegati/operai fino al 1° livello.

Gli obiettivi aziendali verranno definiti annualmente sulla base dei parametri approvati dal Consiglio di amministrazione.

c)EXTRA BONUS per i laboratori che abbiano superato gli obiettivi di budget.

Nel caso in cui un singolo laboratorio abbia superato le entrate proprie previste a budget, il 10% del margine maturato sarà distribuito al personale afferente al quel laboratorio.

L'assegnazione avverrà applicando i seguenti parametri:

LIVELLO	Parametro
Quadro	1,736
Impiegato 1^ liv.	1,564
Impiegato 2^ liv.	1,353
Impiegato 3^ liv.	1,156
Impiegato 4^ liv.	1

Decadono dal diritto al premio le risorse che durante l'anno di riferimento hanno effettuato più di 180 giorni di assenza per maternità facoltativa, malattia e aspettativa non retribuita.

In caso di assunzione in corso d'anno, il premio è riparametrato sulla presenza effettiva.

Dati relativi alla distribuzione del premio di risultato 2017	
Impiegati	
Premio medio distribuito	1.793,90 euro lordi
Premio minimo distribuito	260,09 euro lordi
Premio massimo distribuito	4.742,93 euro lordi
Quadri	
Premio medio distribuito	2.812,64 euro lordi
Premio minimo distribuito	1.427,40 euro lordi
Premio massimo distribuito	528,73 euro lordi