

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

Come da Contratto Integrativo Aziendale al personale e riconosciuto un premio così composto:

Impiegati e operai: per l'anno 2019 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 4,2% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

a) Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO

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

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 60 punti
- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 51 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 42 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

b) Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO

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

Ogni anno, entro il mese di gennaio, sarà definito un obiettivo qualitativo legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di tempi, del livello di qualità atteso, ecc). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

L'obiettivo declinato per ciascun anno verrà discusso con le RSU in un incontro ad hoc.

Quadri: per l'anno 2019 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 6% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

• **OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI, 40 punti**

a. Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO, 30 punti

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 30 punti
- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 25,5 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 21 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

b. Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO, 10 punti

Ogni anno, entro il mese di gennaio, sarà definito un obiettivo qualitativo legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di temi, del livello di qualità atteso, ecc). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

• **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE, 30 punti**

Ogni anno, entro il mese di marzo, verranno definiti almeno 2 obiettivi di performance individuale. Tali obiettivi dovranno essere quantitativi o, se qualitativi, dovranno prevedere una misurazione puntuale.

• **OBIETTIVI DI PERFORMANCE MANAGERIALE, 30 punti**

La valutazione della prestazione annuale avverrà attraverso la compilazione di un'apposita scheda che identifica gli ambiti di competenza manageriale oggetto di valutazione.

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 dei premi di risultato 2019	
Impiegati	
Premio medio distribuito	1454,42 euro lordi
Premio minimo distribuito	638,20 euro lordi
Premio massimo distribuito	2291,38 euro lordi
Quadri	
Premio medio distribuito	2460,26 euro lordi
Premio minimo distribuito	1725,63 euro lordi
Premio massimo distribuito	3708,33 euro lordi