

Ammontare complessivo dei premi (art. 20 d. lgs. 33/2013, comma 1)

Art. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 1

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'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

Personale non dirigente

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

Per l'anno 2020 la percentuale del premio sarà pari al 4,5% della retribuzione annua lorda calcolata al 31/12 dell'anno precedente, come definito in fase di sottoscrizione dell'accordo

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di due parametri, come di seguito descritti:

IMPIEGATI E OPERAI

a) Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO

Per il 2020 l'obiettivo economico individuato nell'accordo iniziale esclusivamente nel MOL viene suddiviso su due parametri: si mantiene il MOL per un valore di 30 punti e si aggiunge un secondo parametro: l'utile definito a forecast (pari a 1.685.992€) che quota 30 punti.

Nel dettaglio:

MOL

Costituisce il 30% del premio complessivo, ovvero 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

UTILE

Costituisce il 30% del premio complessivo, ovvero 30 punti.

L'obiettivo è costituito dal raggiungimento dell'utile indicato a forecast nel luglio 2020 pari a € 1.685.992€

- UTILE consuntivo = o > forecast = 30 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 5% forecast = 25,5 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 10% forecast = 21 punti
- UTILE consuntivo <10% forecast = 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 temi, del livello di qualità atteso, ecc). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

QUADRI

Per l'anno 2020 la percentuale del premio sarà pari al 6,5% della retribuzione annua lorda calcolata al 31/12 dell'anno precedente, come definito in fase di sottoscrizione dell'accordo. .

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di tre classi di obiettivo, come di seguito descritti:

• **OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI, 40 punti**

a. Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO, 15 punti

Per il 2020 l'obiettivo economico individuato nell'accordo iniziale esclusivamente nel MOL viene suddiviso su due parametri: si mantiene il MOL per un valore di 15 punti e si aggiunge un secondo parametro l'utile definito a forecast (pari a 1.685.992€.) che quota 15 punti.

In particolare:

MOL

Costituisce il 15% del premio complessivo, ovvero 15 punti.

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

- MOL consuntivo = o > budget = 15 punti
- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 12,75 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 10,5 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

UTILE

Costituisce il 15% del premio complessivo, ovvero 15 punti.

L'obiettivo è costituito dal raggiungimento dell'utile indicato a forecast nel luglio 2020 pari a € 1.685.992€

- UTILE consuntivo = o > forecast = 15 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 5% forecast = 12,75 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 10% forecast = 10,5 punti
- UTILE consuntivo <10% forecast = 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 al massimo 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.

Premi di risultato	
Totale teorico stimato per il 2020	244.628,89 euro lordi
Totale distribuito	169.768,24 euro lordi