

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 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, 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.

Personale non dirigente

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 2020	
Impiegati	
Premio medio distribuito	1.039,84 euro lordi
Premio minimo distribuito	531,61 euro lordi
Premio massimo distribuito	1718,53 euro lordi
Quadri	
Premio medio distribuito	2410,18 euro lordi
Premio minimo distribuito	1.263,74 euro lordi
Premio massimo distribuito	3.325,46 euro lordi