

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. 10 del Contratto Integrativo Aziendale:

CRITERI DISTRIBUZIONE PREMI

L'ammontare del premio di risultato corrisponderà a:

	QUADRI	Impiegati fino al 1 liv. di inquadramento
Divisione Carta	8% RAL	7% RAL
Divisione Combustibili	3,5% RAL	3,2% RAL
Divisione Innovazione	11,5% RAL (inclusi 2 1° liv che fino al 2012 avevano la stessa % dei Q)	9% RAL Assunti dopo 10/11 4,5% RAL
Divisione Oli e Grassi	7% RAL base CCNL	4,5% RAL
Divisione Seta	2% RAL	1,8%RAL

Il premio di produttività è strutturato secondo i seguenti parametri:

1. Quadri:

- a) per il 30% al raggiungimento degli obiettivi aziendali – in funzione dei risultati di budget verificati a consuntivo;
- b) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area;
- c) per il 30% alla valutazione individuale in funzione del raggiungimento dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite;

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%

2. Impiegati:

- a) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi aziendali - in funzione dei risultati di budget verificati a consuntivo;
- b) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area;
- c) per il 20% alla valutazione individuale - in funzione del raggiungimento dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite.

L'importo non assegnato ai dipendenti inquadrati con il livello di quadri è erogato agli impiegati. Tale cifra, sommata al residuo non assegnato agli impiegati, sarà ridistribuita, fino ad esaurimento, agli impiegati che abbiano raggiunto almeno il 90% del premio massimo raggiungibile a partire dalla percentuale più alta e con priorità per quelli che hanno visto diminuire il loro incentivante a seguito della nuova contrattazione.

Decadono dal diritto al premio le risorse che durante l'anno di riferimento hanno effettuato più di 60 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 2015	
Impiegati	
Premio medio distribuito	1.278,07 euro lordi
Premio minimo distribuito	318,92 euro lordi
Premio massimo distribuito	3.160,11 euro lordi
Quadri	
Premio medio distribuito	2.631,14 euro lordi
Premio minimo distribuito	787,72 euro lordi
Premio massimo distribuito	5.268,93 euro lordi