

## 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.

<b>Dati relativi alla distribuzione dei premi di risultato 2015</b>	
<b>Impiegati</b>	
Premio medio distribuito	1.278,07 euro lordi
Premio minimo distribuito	318,92 euro lordi
Premio massimo distribuito	3.160,11 euro lordi
<b>Quadri</b>	
Premio medio distribuito	2.631,14 euro lordi
Premio minimo distribuito	787,72 euro lordi
Premio massimo distribuito	5.268,93 euro lordi