

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. 11 del Contratto Integrativo Aziendale:

Condizione di accesso al sistema di incentivazione del personale è il non superamento del parametro "Contributo di Gestione CCIAA di Milano" come quantificato annualmente nel bilancio previsionale approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Ai fini della verifica sul rispetto del contributo camerale vanno considerate anche le somme destinate ai premi per il personale dipendente. In caso di superamento del contributo camerale, l'ammontare destinato alla produttività previsto a budget sarà decurtato complessivamente in misura pari allo sforamento ed in misura proporzionale per ciascun dipendente; in nessun caso dalla erogazione del premio di risultato potrà derivare il superamento del contributo di gestione.

Al raggiungimento dell'obiettivo economico complessivo, che verrà identificato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione nella stessa seduta nella quale viene approvato il bilancio previsionale annuo, l'Azienda si impegna a riconoscere a tutto il personale dipendente in forza al 31/12 dell'anno di riferimento una percentuale corrispondente al 5% della Retribuzione Annua Lorda per gli Impiegati ed al 7% della Retribuzione Annua Lorda per i Quadri. Al fine di valorizzare le performance particolarmente positive del personale che ha contribuito in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza aziendali, l'Azienda si impegna a riconoscere ad almeno il 70% complessivo dei dipendenti con qualifica di Quadro ed Impiegato una ulteriore somma, quantificabile nel massimo del 5% della Retribuzione Annua Lorda per gli Impiegati e del 7% della Retribuzione Annua Lorda per i Quadri. Ai fini del calcolo del premio si considera come Retribuzione Annua Lorda quella alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La Direzione, la Dirigente Area Risorse Umane e la Dirigenza aziendale si coordineranno a seguito della chiusura delle valutazioni dei singoli da parte dei Responsabili per individuare il personale che si è distinto per le buone ed eccellenti performance durante il corso dell'anno.

Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio gli sarà erogato in proporzione ai mesi effettivamente lavorati.

In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali) assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero o per infortunio sul lavoro.

Dati relativi alla distribuzione del premi di risultato 2016	
Impiegati	
Premio medio distribuito	0 euro lordi
Premio minimo distribuito	0 euro lordi
Premio massimo distribuito	0 euro lordi
Quadri	
Premio medio distribuito	0 euro lordi
Premio minimo distribuito	0 euro lordi
Premio massimo distribuito	0 euro lordi