

## 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.

### Direttore Generale

Per il Direttore Generale lo schema metodologico è il seguente:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti**
- **Obiettivi di carattere specifico: massimo 50 punti**

Il valore massimo del premio per il Direttore Generale è stabilito nel 30% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2020 e sarà rapportato ai mesi di servizio.

### Dirigente

Per i Dirigenti Andrea Bonalumi, Federico Bega e Giovanni Casadei Monti lo schema metodologico è il seguente:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 40 punti**
- **Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti: **massimo 30 punti**.
- **Obiettivi di carattere specifico**, relativi alla performance professionale che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo manageriale all'attività complessiva dell'Azienda: **massimo 30 punti**. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il Direttore Generale, anche sulla base di una relazione che il Dirigente dovrà elaborare sul proprio operato entro il mese di febbraio 2020 e utilizzando uno schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse.

In relazione a quanto sopra, si specifica che per tutti gli obiettivi non definibili quantitativamente sono 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%.

Il valore massimo del premio, per ciascuno dei tre Dirigenti sopra citati, è stabilito nel 20% della Retribuzione Annua Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2020, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio e sarà rapportato ai mesi di servizio.

<b>Premi di risultato<sup>1</sup></b>	
Premio medio conseguibile	30.219,51 euro lordi

<b>Dati relativi alla distribuzione del premio di risultato 2019</b>	
Punteggio medio attribuito	78,15%
Punteggio minimo attribuito	75,50%
Punteggio massimo attribuito	81,44%
Premio medio distribuito	22.664,00 euro lordi
Premio minimo distribuito	9.358,00 euro lordi
Premio massimo distribuito	38.795,00 euro lordi

---

<sup>1</sup> Dati riferiti ai 4 Dirigenti dipendenti di Promos Italia SCRL