

DISTRIBUZIONE ACCESSORIO ESERCIZIO 2023

Con riferimento all'esercizio 2023, gli emolumenti destinati a remunerare la Performance sono stati individuati negli istituti della Performance Individuale e della Performance Organizzativa, come disciplinati dal Contratto Collettivo Integrativo 2023 e secondo i criteri e le modalità di valutazione stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023, documenti entrambi reperibili all'interno della sezione web 'Amministrazione Trasparente'.

Performance Individuale.

- retribuzione di risultato del personale dirigente;
- retribuzione di risultato per il personale TA di cat. EP;
- retribuzione di risultato per il personale TA di cat. C-D titolare di incarico, per la quota parte, pari ad un terzo dell'indennità di responsabilità;
- emolumenti a carattere premiale per il personale TA di cat. B, C e D.

La retribuzione di risultato del Personale Dirigente, del Personale titolare di incarico di responsabilità - II livello (Responsabile d'Area o di Struttura complessa) e III livello (Responsabile di Unità Organizzativa) o titolare di Funzioni Specialistiche - è corrisposta in funzione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute. Il livello di risultato complessivo atteso per dar luogo alla piena corresponsione della retribuzione di risultato è pari almeno al 95%. Al di sotto di tale soglia la retribuzione di risultato viene graduata come segue:

Range valutazione	Retribuzione di Risultato	Personale I Livello		Personale II Livello		Personale III Livello e FS	
		n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	100%	5*	100	45	100	144	98,64
Valore ≥ 90% < 95%	95%	-	-	-	-	1	0,68
Valore ≥ 85% < 90%	90%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	85%	-	-	-	-	1	0,68
Valore ≥ 70% < 80%	80%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 60% < 70%	70%	-	-	-	-	-	-
Valore < 60%	<i>Nessuna Retribuzione</i>	-	-	-	-	-	-
Totale		5	100	45	100	146	100

Nota – I Dirigenti di ruolo in servizio nell'anno 2023 sono 4. Il numero di valutazioni per il personale dirigente è pari a 5 perché un dirigente ha assunto l'incarico di responsabilità di un'altra struttura dirigenziale ad interim, oltre all'incarico dirigenziale di cui è già titolare.*

Al personale appartenente alle categorie B, C e D – al netto del personale cat. D titolare di incarico di responsabilità - tramite l'istituto del Premio di Produttività, in base agli scaglioni stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023, viene attribuita al personale una quota, differenziata individualmente in funzione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute, come evidenziato nella tabella:

Range valutazione	Scaglioni	n. Personale interessato	Incidenza %
Valore ≥ 95%	100% (importo massimo)	540	93,59
Valore ≥ 85% < 95%	95%	31	5,37
Valore ≥ 75% < 85%	90%	4	0,69
Valore ≥ 60% < 75%	80% (importo minimo)	2	0,35
Valore < 60%	<i>Nessuna Retribuzione</i>	0	0,00
Totale		577	100

La quota di I.M.A. (Indennità Mensilizzata d'Ateneo) 2023, nella misura del 100%, viene riconosciuta a tutto il personale di cat. B,C,D (incluso il personale titolare di incarico) al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%).

Performance Organizzativa

L'istituto della Performance Organizzativa, riferito al personale appartenente alle categorie B, C e D secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2023 (inclusi quindi i titolari di incarico di responsabilità e al netto del Personale percettore di una serie di emolumenti accessori individuati in sede di contrattazione integrativa) viene corrisposto attraverso un emolumento a carattere premiale a seguito del raggiungimento di livelli di qualità nei servizi erogati complessivamente dalle strutture d'Ateneo. Al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%), viene attribuita al personale una quota differenziata della Performance Organizzativa, come evidenziato nella tabella a seguire:

Range valutazione	% Performance Organizzativa	n. Personale interessato	% Personale
Valore ≥ 90%	100 % (importo massimo)	753	98,00
Valore ≥ 80% < 90%	90%	12	1,60
Valore ≥ 70% < 80%	80%	0	0,00
Valore ≥ 60% < 70%	70% (importo minimo)	3	0,40
Valore < 60%	Nessuna retribuzione	0	0,00
<i>Totale</i>		768	100

La premialità per la performance di struttura.

Il SMVP 2023 prevede uno specifico incentivo economico collegato alla performance della struttura organizzativa per il personale di categoria B, C e D appartenente alla struttura di afferenza.

La performance dell'unità organizzativa è calcolata come sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei propri obiettivi operativi, ponderate con i relativi pesi. Al raggiungimento della soglia del 60% della performance della singola unità organizzativa (direzioni, aree di Staff, dipartimenti, centri, Sistema Bibliotecario di Ateneo) è prevista l'erogazione di un incentivo commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi della Sottosezione Performance del PIAO assegnati all'unità organizzativa. Al di sotto del 60% non è prevista alcuna remunerazione al personale della struttura.

Per l'erogazione dell'incentivo non è prevista alcuna graduazione, né legata alla categoria né alla valutazione individuale.

Resta comunque salvo il raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%) prevista per l'erogazione degli emolumenti legati alla performance di struttura.

Nel 2023, la performance raggiunta dalle unità organizzative si presenta come segue:

Range	Ateneo		di cui Strutture di Servizio		di cui Strutture Accademiche	
	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	31	93,94	9	81,82	22	100
Valore ≥ 90% < 95%	2	6,06	2	18,18	-	-
Valore ≥ 60% < 90%	-	-	-	-	-	-
Valore < 60%	-	-	-	-	-	-
<i>Totale</i>	33	100	11	100	22	100