



DISTRIBUZIONE ACCESSORIO ESERCIZIO 2015

Con riferimento all'esercizio 2015, gli emolumenti destinati a remunerare la performance, individuale e collettiva, sono stati individuati nei seguenti:

- Retribuzione di Risultato del Direttore Generale;
- Retribuzione di Risultato del personale dirigente;
- Retribuzione di Risultato per il personale TA di cat. EP;
- Retribuzione di Responsabilità da liquidare al personale TA di cat. D titolare di incarico, per la quota parte, pari ad un terzo, riservata alla quota di risultato;
- Emolumenti a carattere premiale per il personale di cat. B, C e D.

Per il Direttore Generale, ai sensi del combinato disposto dell' art. 24, c. 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in essere tra l'Ateneo ed il Direttore *pro tempore*, è prevista una retribuzione di risultato pari al 20 % del trattamento economico in godimento, previa verifica del raggiungimento, anche qualitativo, degli obiettivi fissati annualmente dal Rettore e dal Consiglio d'Amministrazione.

Per l'anno 2015, il Consiglio d'Amministrazione, a dicembre 2015 (*in considerazione della cessazione dall'incarico in data 31 dicembre 2015*), ha valutato positivamente la performance del Direttore Generale, a partire dagli obiettivi ad esso assegnati dal medesimo Consiglio nel luglio 2014, e previsto la corresponsione della retribuzione pari al 20 % del trattamento economico in godimento.

Per quanto riguarda tutto il restante personale, Dirigente e Tecnico-amministrativo, la valutazione della performance individuale correlata agli incarichi è avvenuta da parte dei competenti responsabili (di livello apicale e dirigenziale) tramite apposita procedura on line, nel periodo dicembre 2015 - gennaio 2016. Ciò ha consentito di valutare *ex post*, in termini di risultato, le competenze manageriali messe in opera nel periodo di vigenza dell'incarico, espresse in livello di efficienza, efficacia, qualità ed *outcome* complessivamente raggiunto, unitamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati individualmente a ciascun titolare di incarico.

Per l'anno 2015 le valutazioni sui risultati conseguiti hanno riportato il seguente andamento per ciascuna delle categorie di incarico sopra descritte, ai fini della liquidazione dei corrispondenti trattamenti di stipendio accessorio:

- per il personale Dirigente (quota di risultato pari al minimo del 20 %, - in caso di valutazione non negativa – ed al massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento):

Retribuzione Risultato (% su base 100)	N. Dipendenti	% Dipendenti
Nessuna Retribuzione (<66,66%)	0	0,00%
Da 66,67 % a 82,99 %	0	0,00%
Da 83 % a 99,99 %	0	0,00%
Massimo (100 %)	5	100,00%

- per il personale appartenente alla Categoria EP (quota di risultato pari al minimo del 20 %, - in caso di valutazione non negativa – ed al massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento):

Retribuzione Risultato (% su base 100)	N. Dipendenti	% Dipendenti
<i>Nessuna Retribuzione (<66,66%)</i>	0	0,00%
Da 66,67 % a 82,99 %	0	0,00%
Da 83 % a 99,99 %	10	27,03%
Massimo (100 %)	27	72,97%

- per il personale appartenente alla Categoria D (quota di risultato pari al minimo di 2/3, - in caso di valutazione non negativa – ed al massimo del 100% della quota di retribuzione di risultato, pari ad 1/3 dell'indennità di responsabilità in godimento):

Retribuzione Risultato (% su base 100)	N. Dipendenti	% Dipendenti
<i>Nessuna Retribuzione (<66,66%)</i>	1	0,54%
Da 66,67 % a 82,99 %	4	2,16%
Da 83 % a 99,99 %	39	21,08%
Massimo (100 %)	141	76,22%

- inoltre, per il personale appartenente alle categorie B, C e D, tramite l'istituto dell'Indennità Mensilizzata d'Ateneo, il cui importo fisso base è stato attribuito in presenza di almeno 2 valutazioni di adeguatezza su 3 dimensioni indagate:

Valutazione	N. Dipendenti	% Dipendenti
<i>Inadeguatezza</i>	4	0,74%
Adeguatezza	25	4,64%
Massimo	510	94,62%

- infine, tramite l'istituto della Performance Collettiva – Organizzativa, per tutto il personale di cat. B, C e D, di ruolo e a tempo determinato, è stata remunerato con un emolumento a carattere premiale il raggiungimento di livelli di qualità nei servizi erogati dalle singole strutture d'Ateneo, come misurati, in termini di efficienza ed efficacia, nell'ambito del progetto Good Practice:

Valutazione	N. Dipendenti	% Dipendenti
Fascia Bassa	390	61,71%
Fascia Intermedia	175	27,69%
Fascia Alta	67	10,60%