



DISTRIBUZIONE ACCESSORIO ESERCIZIO 2022

Con riferimento all'esercizio 2022, 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 2022 e secondo i criteri e le modalità di valutazione stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022, 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 - Il 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 (Dirigenti)		Personale II Livello		Personale III Livello e F.S.	
		n.	%	n.	%	n.	%
Valore ≥ 95%	100%	5	100,00	43	97,73	142	99,30
Valore ≥ 90% < 95%	95%	-	-	-	-	1	0,70
Valore ≥ 85% < 90%	90%	-	-	1	2,27	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	85%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 70% < 80%	80%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 60% < 70%	70%	-	-	-	-	-	-
Valore < 60%	Nessuna retribuzione	-	-	-	-	-	-
Totale		5	100%	44	100%	143	100%

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 2022, viene attribuita al personale una quota, differenziata individualmente in funzione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute, come evidenziato nella tabella:

Range valutazione	% Premio di Produttività	n. Personale interessato	% Personale
Valore ≥ 95%	100 % (importo massimo)	529	93,96
Valore ≥ 85% < 95%	95%	28	4,97
Valore ≥ 75% < 85%	90%	4	0,71
Valore ≥ 60% < 75%	80% (importo minimo)	1	0,18
Valore < 60%	Nessuna retribuzione	1	0,18
Totale		563	100%



La quota di I.M.A. (Indennità Mensilizzata d'Ateneo) 2022, 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%).

% I.M.A.	n. Personale interessato	% Personale
100%	718	99,86%
0%	1	0,14%

Performance Organizzativa.

L'istituto della Performance Organizzativa, riferito al personale appartenente alle categorie B, C e D secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2022 (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 \geq 90%	100 % (importo massimo)	710	98,7
Valore \geq 80% < 90%	90%	5	0,7
Valore \geq 70% < 80%	80%	2	0,3
Valore \geq 60% < 70%	70% (importo minimo)	1	0,15
Valore < 60%	<i>Nessuna retribuzione</i>	1	0,15
<i>Totale</i>		719	100%