



DISTRIBUZIONE ACCESSORIO ESERCIZIO 2020

Con riferimento all'esercizio 2020, 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 2020 e secondo i criteri e le modalità di valutazione stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020, 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. 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 (Dirigenti) | | Personale II Livello | | Personale III Livello e F.S. | |
|--------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------|----------------------|-------|------------------------------|-------|
| | | n. | % | n. | % | n. | % |
| Valore ≥ 95% | 100% | 5 | 83,33 | 45 | 95,74 | 137 | 97,86 |
| Valore ≥ 90% < 95% | 95% | 1 | 16,67 | 1 | 2,13 | 2 | 1,43 |
| Valore ≥ 85% < 90% | 90% | - | - | - | - | - | - |
| Valore ≥ 80% < 85% | 85% | - | - | - | - | - | - |
| Valore ≥ 70% < 80% | 80% | - | - | 1 | 2,13 | - | - |
| Valore ≥ 60% < 70% | 70% | - | - | - | - | 1 | 0,71 |
| Valore < 60% | <i>Nessuna retribuzione</i> | - | - | - | - | - | - |
| <i>Totale</i> | | 6 | 100% | 47 | 100% | 140 | 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 2020, 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) | 527 | 92,61 |
| Valore ≥ 85% < 95% | 95% | 33 | 5,8 |
| Valore ≥ 75% < 85% | 90% | 7 | 1,23 |
| Valore ≥ 60% < 75% | 80% (importo minimo) | 2 | 0,36 |
| Valore < 60% | <i>Nessuna retribuzione</i> | - | - |
| <i>Totale</i> | | 569 | 100% |



La quota di I.M.A. (Indennità Mensilizzata d'Ateneo) 2020, 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% | 723 | 100% |
| 0% | - | - |

Performance Organizzativa.

L'istituto della Performance Organizzativa, riferito al personale appartenente alle categorie B, C e D secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2020 (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) | 669 | 98,1 |
| Valore \geq 80% < 90% | 90% | 9 | 1,32 |
| Valore \geq 70% < 80% | 80% | 1 | 0,14 |
| Valore \geq 60% < 70% | 70% (importo minimo) | 3 | 0,44 |
| Valore < 60% | <i>Nessuna retribuzione</i> | - | - |
| <i>Totale</i> | | 682 | 100% |