

ANNO 2023

Retribuzione di risultato dei dirigenti.

Nell'ottica di garantire un'effettiva selettività e premialità dei dirigenti, la retribuzione di risultato è articolata in tre livelli di merito, cui corrispondono rispettivamente le percentuali del 65.81%, 62.81% e 59.81% sul valore annuo della retribuzione di posizione percepita, relativamente all'anno 2023. Per la fascia retributiva del livello di merito più elevato è previsto, ai sensi del CCI sottoscritto il 19.12.2023, un importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

L'inserimento dei dirigenti nei distinti livelli di merito avviene in relazione al punteggio da ciascuno maturato, quale risultante della somma della valutazione della performance organizzativa – che tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi da PIAO nonché dei risultati della *customer satisfaction* - e della performance individuale, relativa alla valutazione da parte della Direttrice Generale anche con riferimento ai comportamenti organizzativi.

I dirigenti risultano così collocati:

n. 2	Livello di merito più elevato	65,81
n. 5	Livello di merito intermedio	62,81%
n. 4	Livello di merito base	59,81%

Retribuzione di risultato categoria EP e compensi correlati alla produttività individuale del personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura

La retribuzione di risultato e i compensi correlati alla produttività individuale vengono corrisposti sulla base delle percentuali di incidenza illustrate di seguito:

Performance gestionale		Comportamenti organizzativi
EP, D e assimilati	80%	20%

Per l'anno 2023, sono stati destinatari di obiettivi individuali – e conseguentemente valutati – 3502 titolari di responsabilità di struttura così distribuiti:

- 178 per l'Amministrazione Centrale: 41; 137 D;

- 132 per i Dipartimenti: 62 EP; 70 D;
- 30 per le Facoltà: 5 EP; 25 D;
- 12 per i Centri: 10 EP; 2 D.

Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa, i risultati sono stati i seguenti:

- 344 titolari valutati con raggiungimento pieno sia degli obiettivi che dei comportamenti organizzativi;
- 2 EP con obiettivi valutati come “raggiunti” ma i cui comportamenti organizzativi sono stati valutati con un punteggio pari al 3% (valore che corrisponde alla metà del massimo erogabile per i comportamenti organizzativi);
- 3 D con obiettivi valutati come “raggiunti” ma i cui comportamenti organizzativi sono stati valutati con un punteggio pari al 3% (valore che corrisponde alla metà del massimo erogabile per i comportamenti organizzativi);
- 1 D con obiettivi valutati come “raggiunti” ma i cui comportamenti organizzativi sono stati valutati negativamente con un punteggio pari al 0% (valore che non dà diritto ad alcuna corresponsione per i comportamenti organizzativi);
- 1 D con n. 2 obiettivi valutati come “raggiunti” e n. 1 valutato come “parzialmente raggiunto” (valore che dà diritto ad un’erogazione del 20% della performance gestionale rispetto al massimo previsto pari al 24%);
- 1 D con n. 2 obiettivi valutati come “raggiunti” e n. 1 valutato come “non raggiunto” (valore che dà diritto ad un’erogazione del 16% della performance gestionale rispetto al massimo previsto pari al 24%).

Incentivo economico correlato alla produttività per il personale di categoria D, C, B senza incarico retribuito

La corresponsione del premio, calcolata sui giorni di effettiva presenza e sui giorni di recupero compensativo, considerati alla stregua della presenza in servizio, deriva da:

	Produttività collettiva	Apporto individuale
Personale B, C, D	85%	15%

Per quanto riguarda la produttività collettiva si rileva che il personale coinvolto nella valutazione finale del 2022 è stato pari a circa 1971 unità di personale, appartenenti alle categorie D, C, e B con esclusione delle unità di personale che hanno svolto i turni di servizio, in quanto fruitori di una correlata indennità per lo svolgimento di servizi che richiedono per la loro continuità tali articolazioni orarie.

Le unità di personale sono così distribuite:

- 819 afferenti all'Amministrazione Centrale (25 B; 364 C; 430 D);
- 896 afferenti alle strutture dipartimentali (31 B; 536 C; 329 D);
- 211 afferenti alle Facoltà (12 B; 119 C; 80 D);
- 55 afferenti ai Centri (3 B; 30 C; 22 D).

La valutazione finale degli obiettivi di gruppo e di struttura è stata raggiunta pienamente per la totalità del personale coinvolto.

Relativamente alla valutazione dell'apporto individuale dello stesso personale inserito nei gruppi di lavoro della produttività collettiva, i risultati sono stati i seguenti:

- 1.941 nel range di punteggio fra 20 e 17, corrispondenti al valore massimo erogabile stabilito per l'apporto individuale 100%;
- 17 nel range di punteggio fra 16 e 13 corrispondenti all'80% dell'apporto individuale;
- 5 nel range di punteggio fra 12 e 9 corrispondenti al 50% dell'apporto individuale;
- 1 nel range di punteggio fra 8 e 5 corrispondenti al 20% dell'apporto individuale;
- 2 nel range di punteggio fino a 4 corrispondenti al 3% dell'apporto individuale;
- 15 unità di personale non valutate in quanto assenti nel periodo di riferimento.