

## **ANNO 2021**

### **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 36%, 33% e 30% sul valore annuo della retribuzione di posizione percepita, relativamente all'anno 2021.

L'inserimento dei dirigenti nei distinti livelli di merito avviene in relazione al punteggio da ciascuno maturato, quale risultante della somma della valutazione dei risultati gestionali conseguiti in relazione agli obiettivi strategici e operativi assegnati, alla *customer satisfaction* e ai comportamenti organizzativi.

I dirigenti risultano così collocati:

n. 3	Livello di merito più elevato	36%
n. 4	Livello di merito intermedio	33%
n. 4	Livello di merito base	30%

### **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 2021, sono stati destinatari di obiettivi individuali – e conseguentemente valutati – 349 titolari di responsabilità di struttura così distribuiti:

- 163 per l'Amministrazione Centrale: 36 EP; 127 D;
- 143 per i Dipartimenti: 69 EP; 74 D;
- 30 per le Facoltà: 9 EP; 21 D;
- 13 per i Centri: 11 EP; 2 D.

La maggior parte hanno raggiunto pienamente gli obiettivi (347) mentre, per 1 titolare di posizione organizzativa, gli obiettivi sono stati valutati come parzialmente raggiunti e per 1 titolare di posizione organizzativa non raggiunti.

Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, 343 titolari di posizione organizzativa hanno raggiunto il 6%, (valore corrispondente al massimo erogabile di incentivo) mentre 6 di loro hanno ottenuto una valutazione del 3% (valore che corrisponde alla metà del massimo erogabile).

### **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 2021 è stato pari a circa 1.787 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:

- 757 afferenti all'Amministrazione Centrale (41 B; 343 C; 373 D);
- 803 afferenti alle strutture dipartimentali (51 B; 479 C; 273 D);
- 178 afferenti alle Facoltà (17 B; 99 C; 62 D);
- 49 afferenti ai Centri (6 B; 25 C; 18 D).

I risultati della valutazione finale hanno registrato il pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura relativamente al personale coinvolto nella produttività collettiva.

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

- 1742 nel *range* di punteggio fra 20 e 17, corrispondenti al valore massimo erogabile stabilito

per l'apporto individuale 100% (corrispondente al massimo stabilito per l'apporto individuale nei gruppi di lavoro, pari al 15%);

- 21 nel *range* di punteggio fra 16 e 13 corrispondenti all'80% dell'apporto individuale;
- 2 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;
- 19 unità di personale non valutate in quanto assenti nel periodo di riferimento.

### Valutazione apporto individuale personale D, C, B inserito nei gruppi di lavoro della produttività collettiva

Range di punteggio	n. di unità di personale rientranti nel range di riferimento a seguito della valutazione	Percentuale di apporto individuale rispetto alla produttività collettiva
Fra 20 e 17	1742	100%
Fra 16 e 13	21	80%
Fra 12 e 9	2	50%
Fra 8 e 5	1	20%
Fino a 4	2	3%
Non valutate	19	