

ANNO 2022

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 32,95%, 29,95% e 26,95% sul valore annuo della retribuzione di posizione percepita, relativamente all'anno 2022.

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 del Direttore Generale anche con riferimento ai comportamenti organizzativi.

I dirigenti risultano così collocati:

n. 3	Livello di merito più elevato	32,95%
n. 4	Livello di merito intermedio	29,95%
n. 4	Livello di merito base	26,95%

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 2022, sono stati destinatari di obiettivi individuali – e conseguentemente valutati – 350 titolari di responsabilità di struttura così distribuiti:

- 164 per l'Amministrazione Centrale: 40 EP; 124 D;
- 143 per i Dipartimenti: 66 EP; 77 D;
- 30 per le Facoltà: 8 EP; 22 D;

- 13 per i Centri: 11 EP; 2 D.

La totalità dei titolari di posizione organizzativa ha raggiunto pienamente gli obiettivi. Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, 348 titolari di posizione organizzativa hanno raggiunto il 6%, (valore corrispondente al massimo erogabile di incentivo), mentre 2 titolari di posizione organizzativa 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 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 (27 B; 342 C; 450 D);
- 903 afferenti alle strutture dipartimentali (31 B; 526 C; 346 D);
- 196 afferenti alle Facoltà (12 B; 107 C; 77 D);
- 53 afferenti ai Centri (3 B; 28 C; 22 D).

La valutazione degli obiettivi di gruppo e di struttura finale ha raggiunto i seguenti risultati:

- n. 1961 unità di personale hanno raggiunto pienamente gli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati;
- n. 10 unità di personale hanno raggiunto gli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati solo parzialmente (con erogazione degli incentivi pari all'80%).

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

- 1925 nel range di punteggio fra 20 e 17, corrispondenti al valore massimo erogabile stabilito per l'apporto individuale 100%;
- 21 nel range di punteggio fra 16 e 13 corrispondenti all'80% dell'apporto individuale;
- 9 nel range di punteggio fra 12 e 9 corrispondenti al 50% dell'apporto individuale;
- 3 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;
- 11 unità di personale non valutate in quanto assenti nel periodo di riferimento.