

ANNO 2017

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 27%, 24% e 21% sul valore annuo della retribuzione di posizione percepita, relativamente all'anno 2017.

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 e dei comportamenti organizzativi.

I dirigenti risultano così collocati:

n. 3	Livello di merito più elevato	27%
n. 4	Livello di merito intermedio	24%
n. 5	Livello di merito base	21%

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 sono corrisposti sulla base delle seguenti percentuali di incidenza:

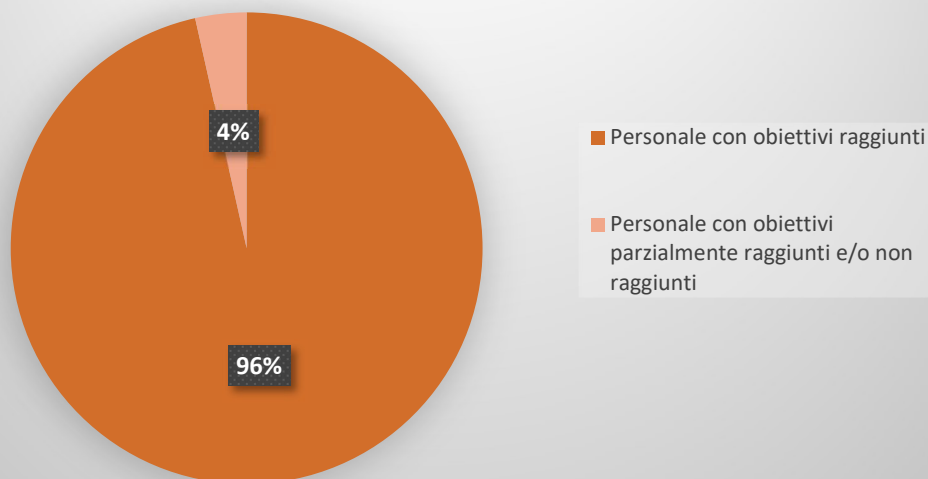
	Sezione I	Sezione II
Retribuzione di risultato/Produttività individuale	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi
Personale coinvolto: ctg EP e ctg D e assimilati con responsabilità di Struttura	80%	20%

Valutazione obiettivi individuali incidenza economica 80%

I risultati della valutazione degli obiettivi individuali hanno registrato i seguenti risultati:

su 396 titolari di posizione organizzativa (162 per l'Amministrazione centrale, 40 per le Facoltà, 178 per i Dipartimenti e 16 per i Centri) destinatari degli incentivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale di categoria EP e alla produttività individuale per il personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura, 382 hanno pienamente raggiunto gli obiettivi mentre 14 solo parzialmente.

Risultati valutazione obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizione organizzativa



Valutazione comportamenti organizzativi incidenza economica 20%

I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi hanno riguardato i destinatari degli obiettivi individuali come sopra richiamati ed anno registrato le seguenti valutazioni:

- n. 377 titolari di posizione organizzativa con valutazione che raggiunge il 6%, valore corrispondente al massimo erogabile di incentivo con riferimento al 20% attribuito ai comportamenti organizzativi;
- n. 18 titolari di posizione organizzativa con valutazione che raggiunge il 3%;
- n. 1 titolare di posizione organizzativa con valutazione pari allo 0%.

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

Per quanto riguarda la produttività collettiva si rileva che il personale coinvolto nella produttività collettiva nell'anno 2017 è stato pari a circa 1.770 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.

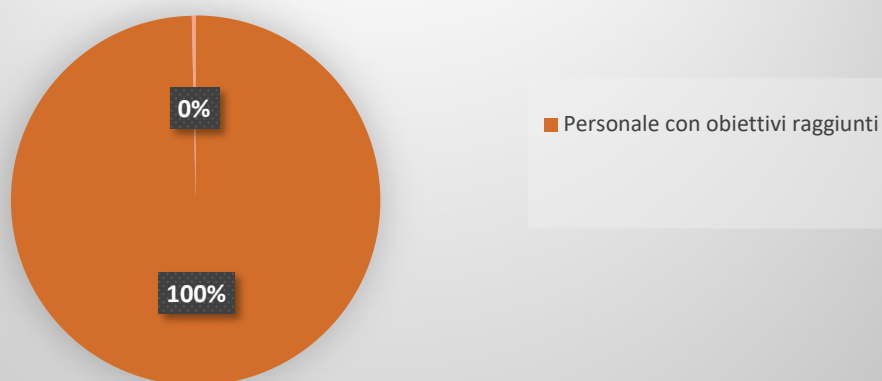
Le unità di personale sono così distribuite:

- n. 730 afferenti all'Amministrazione Centrale (33 di categoria B; 294 di categoria C;

- 403 di categoria D);
- n. 799 afferenti alle strutture dipartimentali (46 di categoria B; 428 di categoria C; 325 di categoria D);
- n. 201 afferenti alle Facoltà (17 di categoria B; 107 di categoria C; 77 di categoria D);
- n. 40 afferenti ai Centri di cui (4 di categoria B; 17 di categoria C; 19 di categoria D).

I risultati della valutazione finale hanno registrato quasi il pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura relativamente al personale coinvolto nella produttività collettiva risultando solo per 6 unità il parziale raggiungimento.

Risultati valutazione finale della Produttività collettiva del personale che non ricopre incarichi di responsabilità



Relativamente alla valutazione dell'apporto individuale del personale inserito nei gruppi di lavoro della produttività collettiva si fa presente che il personale valutato a fine anno, relativamente al mese di dicembre, è stato pari a n. 1726 unità sulla base della presenza in servizio registrata nel mese di riferimento, di cui:

n. 1591 unità valutate nel range di punteggio fra 20 e 17, corrispondenti al valore massimo erogabile stabilito per l'apporto individuale 15%;

n. 103 unità valutate nel range di punteggio fra 16 e 13 corrispondenti all'80% dell'apporto individuale;

n. 19 unità valutate nel range di punteggio fra 12 e 9 corrispondenti al 50% dell'apporto individuale;

n. 9 unità valutate nel range di punteggio fra 8 e 5 corrispondenti al 20% dell'apporto individuale;

n. 4 unità valutate nel range di punteggio fino a 4 corrispondenti al 3% dell'apporto individuale.

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	1591	100%
Fra 16 e 13	103	80%
Fra 12 e 9	19	50%
Fra 8 e 5	9	20%
Fino a 4	4	3%