

## **ANNO 2019**

### **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 39%, 42% e 45% sul valore annuo della retribuzione di posizione percepita, relativamente all'anno 2019.

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	45%
n. 4	Livello di merito intermedio	42%
n. 4	Livello di merito base	39%

### **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:

	<b>Performance gestionale</b>	<b>Comportamenti organizzativi</b>
<b>EP, D e assimilati</b>	80%	20%

Per l'anno 2019, sono stati destinatari di obiettivi individuali – e conseguentemente valutati – 408 titolari di responsabilità di struttura così distribuiti:

- 169 per l'Amministrazione Centrale: 40 EP; 127 D; 2 C;
- 177 per i Dipartimenti: 94 EP; 71 D; 12 C;
- 38 per le Facoltà 13 EP; 24 D; 1 C;
- 24 per i Centri: 6 EP; 18 D.

La maggior parte hanno raggiunto pienamente gli obiettivi (405), mentre per 3 titolari di posizione organizzativa gli obiettivi sono stati valutati come parzialmente raggiunti.

Con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi: 401 titolari di posizione

organizzativa hanno raggiunto il 6%, (valore corrispondente al massimo erogabile di incentivo) mentre 5 di loro hanno ottenuto una valutazione inferiore (3%), e 2 hanno raggiunto una valutazione che non ha consentito di erogare alcuna percentuale di risultato (0%) correlata ai comportamenti organizzativi.

### **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:

	<b>Produttività collettiva</b>	<b>Apporto individuale</b>
<b>Personale B, C, D</b>	85%	15%

Per quanto riguarda la produttività collettiva si rileva che il personale coinvolto nella valutazione finale del 2019 è stato pari a 1.790 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:

- 750 afferenti all'Amministrazione Centrale (33 B; 312 C; 405 D);
- 815 afferenti alle strutture dipartimentali (50 B; 462 C; 303 D);
- 183 afferenti alle Facoltà (17 B; 100 C; 66 D);
- 42 afferenti ai Centri (5 B; 21 C; 16 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, tranne per n. 4 unità di personale che hanno raggiunto una valutazione parzialmente raggiunta.

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

- 1.776 nel *range* di punteggio fra 20 e 17, corrispondenti al valore massimo erogabile stabilito per l'apporto individuale 15%;
- 11 nel *range* di punteggio fra 16 e 13 corrispondenti all'80% dell'apporto individuale;
- 1 nel *range* di punteggio fra 12 e 9 corrispondenti al 50% dell'apporto individuale;
- 2 nel *range* di punteggio fra 8 e 5 corrispondenti al 20% dell'apporto individuale.

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

<b>Range di punteggio</b>	<b>n. di unità di personale rientranti nel range di riferimento a seguito della valutazione</b>	<b>Percentuale di apporto individuale rispetto alla produttività collettiva</b>
Fra 20 e 17	1776	100%
Fra 16 e 13	11	80%
Fra 12 e 9	1	50%
Fra 8 e 5	2	20%
Fino a 4	0	3%