

DISTRIBUZIONE ACCESSORIO ESERCIZIO 2024

Con riferimento all'esercizio 2024, gli emolumenti destinati a remunerare la Performance sono stati individuati negli istituti della Performance Individuale e della Performance Organizzativa, come disciplinati dal Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024, anno 2024 e secondo i criteri e le modalità di valutazione stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, documenti entrambi reperibili all'interno della sezione web 'Amministrazione Trasparente'.

Performance Individuale.

- ☐ retribuzione di risultato del Personale Dirigente;
- ☐ retribuzione di risultato per il Personale Tecnico-Amministrativo inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità (ex cat. EP);
- ☐ retribuzione di risultato per il Personale Tecnico-Amministrativo inquadrato nell'Area dei Collaboratori (ex cat. C) e dei Funzionari (ex cat. D) titolare di incarico, per la quota parte, pari ad un terzo dell'indennità di responsabilità;
- ☐ emolumenti a carattere premiale per il Personale Tecnico-Amministrativo inquadrato nell'Area degli Operatori (ex cat. B), dei Collaboratori (ex cat. C) e dei Funzionari (ex cat. D).

La retribuzione di risultato del Personale Dirigente, del Personale titolare di incarico di responsabilità - II livello (Responsabile d'Area o di Struttura complessa) e III livello (Responsabile di Unità Organizzativa) o titolare di Funzioni Specialistiche - è corrisposta in funzione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute. Il livello di risultato complessivo atteso per dar luogo alla piena corresponsione della retribuzione di risultato è pari almeno al 95%. Al di sotto di tale soglia la retribuzione di risultato viene graduata come segue:

Range Valutazione	Retribuzione di Risultato	Personale I Livello		Personale II Livello		Personale III Livello	
		unità	Incidenza %	unità	Incidenza %	unità	Incidenza %
Valore ≥ 95%	100%	5*	100%	36	81,82%	154	97,47%
Valore ≥ 90% < 95%	95%	-	-	6	13,64%	3	1,90%
Valore ≥ 85% < 90%	90%	-	-	1	2,27%	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	85%	-	-	-	-	-	-
Valore ≥ 70% < 80%	80%	-	-	1	2,27%	1	0,63%
Valore ≥ 60% < 70%	70%	-	-	-	-	-	-
Valore < 60%	Nessuna Retribuzione	-	-	-	-	-	-
Totale		5*	100%	44	100%	158	100%

Nota – I Dirigenti di ruolo in servizio nell'anno 2024 sono 4. Il numero di valutazioni per il personale dirigente è pari a 5 perché un dirigente ha assunto l'incarico di responsabilità di un'altra struttura dirigenziale ad interim, oltre all'incarico dirigenziale di cui è già titolare.*

Al personale inquadrato nell'Area degli Operatori (ex cat. B), dei Collaboratori (ex cat. C) e dei Funzionari (ex cat. D), al netto del personale titolare di incarico di responsabilità - tramite l'istituto del Premio di Produttività, in base agli scaglioni stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, viene attribuita una quota, differenziata individualmente in funzione dei valori percentuali complessivi delle valutazioni ottenute, come evidenziato nella tabella:

Range valutazione	Scaglioni	n. Personale interessato	Incidenza %
Valore ≥ 95%	100% (importo massimo)	535	91,45%
Valore ≥ 85% < 95%	95%	42	7,18%
Valore ≥ 75% < 85%	90%	5	0,86%
Valore ≥ 60% < 75%	80% (importo minimo)	3	0,51%
Valore < 60%	Nessuna Retribuzione	0	0.00%
Totale		585	100%

La quota di I.M.A. (Indennità Mensilizzata d'Ateneo) 2024, nella misura del 100%, viene riconosciuta a tutto il personale dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari (incluso il personale titolare di incarico) al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%).

Performance Organizzativa

L'istituto della Performance Organizzativa, riferito al personale appartenente all'Area degli Operatori (ex cat. B), dei Collaboratori (ex cat. C) e dei Funzionari (ex cat. D), secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024, anno 2024 (inclusi quindi i titolari di incarico di responsabilità e al netto del Personale percettore di una serie di emolumenti accessori individuati in sede di contrattazione integrativa) viene corrisposto attraverso un emolumento a carattere premiale a seguito del raggiungimento di livelli di qualità nei servizi erogati complessivamente dalle strutture d'Ateneo. Al raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%), viene attribuita al personale una quota differenziata della Performance Organizzativa, come evidenziato nella tabella a seguire:

Range valutazione	% Performance Organizzativa	n. Personale interessato	% Personale
Valore ≥ 90%	100 % (importo massimo)	772	98,09%
Valore ≥ 80% < 90%	90%	7	0,89%
Valore ≥ 70% < 80%	80%	7	0,89%
Valore ≥ 60% < 70%	70% (importo minimo)	1	0,13%
Valore < 60%	Nessuna retribuzione	0	0,00%
Totale		787	100%

La premialità per la performance di struttura.

Il SMVP 2024 prevede uno specifico incentivo economico collegato alla performance della struttura organizzativa per il personale nell'Area degli Operatori (ex cat. B), dei Collaboratori (ex cat. C) e dei Funzionari (ex cat. D), appartenente alla struttura di afferenza.

La performance dell'unità organizzativa è calcolata come sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei propri obiettivi operativi, ponderate con i relativi pesi. Al raggiungimento della soglia del 60% della performance della singola unità organizzativa (direzioni, aree di Staff, dipartimenti, centri, Sistema Bibliotecario di Ateneo) è prevista l'erogazione di un incentivo commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi della Sottosezione Performance del PIAO assegnati all'unità organizzativa. Al di sotto del 60% non è prevista alcuna remunerazione al personale della struttura.

Per l'erogazione dell'incentivo non è prevista alcuna graduazione, né legata alla categoria né alla valutazione individuale.

Resta comunque salvo il raggiungimento della soglia minima di valutazione individuale (60%) prevista per l'erogazione degli emolumenti legati alla performance di struttura.

Nel 2024, la performance raggiunta dalle unità organizzative si presenta come segue:

Range	Ateneo		di cui Strutture di Servizio		di cui Strutture Accademiche	
	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	27	84,37%	8	72,73%	19	90,48%
Valore ≥ 90% < 95%	2	6,25%	1	9,09%	1	4,76%
Valore ≥ 60% < 90%	3	9,38%	2	18,18%	1	4,76%
Valore < 60%		-		-	-	-
Totale	32	100%	11	100%	21	100%