

PREMI- Personale Dirigente – anno 2019

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Considerato che l'art. 25 del CCNL quadriennio 2006-2009 del 28 luglio 2010, ancora vigente, prevede che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di ciascuna posizione, nei limiti delle risorse disponibili del Fondo, previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e dei comportamenti assunti da ciascun dirigente, le Parti nel CCIL 2019, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, hanno stabilito, in conformità alle disposizioni dell'art. 50 del CCNL del 8 luglio 2019, che la retribuzione di risultato è articolata in 4 livelli di valutazione che garantiscono un'adeguata e sostanziale differenziazione degli importi.

Di seguito si dettagliano i livelli di valutazione:

Livello	Range	Valutazione complessiva	Retribuzione di risultato
1	> 180	Obiettivi raggiunti in misura eccellente	Fino al 55% della retribuzione di posizione
2	da > 150 a <= 180	Obiettivi raggiunti in misura medio/alta	Fino al 36% della retribuzione di posizione
3	da > 110 a <= 150	Obiettivi raggiunti in misura discreta	Fino al 27% della retribuzione di posizione
4	da > 100 a <= 110	Obiettivi raggiunti in misura sufficiente	Fino al 20% della retribuzione di posizione
-	<= a 100	Obiettivi non raggiunti	-

La procedura e i criteri per la valutazione dei dirigenti sono definiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Con riferimento ai livelli di valutazione sopra riportati, le Parti hanno stabilito che la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione è pari al 20% del personale in servizio.

Ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è garantita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di risultato non spese nell'anno di riferimento saranno ripartite allo stesso titolo tra tutti i dirigenti in servizio nel medesimo anno. A tal fine le percentuali di cui alla tabella sopra riportata possono essere rimodulate in modo proporzionale.

Qualora le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento risultino insufficienti a consentire il riconoscimento della quota percentuale massima prevista a titolo di retribuzione di risultato per i singoli livelli di valutazione, le quote percentuali effettivamente riconosciute, per quanto possibile, mantengono inalterato il rapporto numerico

esistente tra le quote massime previste, fermo restando la necessità di garantire la differenziazione di cui sopra e una percentuale non inferiore al 20% della retribuzione di posizione.

TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2019: € 179.204,45 (lordo dipendente)

DETTAGLIO DELLA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO 2019 (lordo dipendente)

LIVELLO - VALUTAZIONE COMPLESSIVA	VALORE MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	NUMERO DIRIGENTI	VALORE COMPLESSIVO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	VALORE MEDIO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Obiettivi raggiunti in misura eccellente	Fino al 55% della retribuzione di posizione	3	€ 50.283,00	€ 16.761,00
Obiettivi raggiunti in misura medio/alta	Fino al 36% della retribuzione di posizione	9	€ 111.828,95	€ 12.425,44
Obiettivi raggiunti in misura discreta	Fino al 27% della retribuzione di posizione	2	€ 17.092,5	€ 8.546,25
Obiettivi raggiunti in misura sufficiente	Fino al 20% della retribuzione di posizione	-	-	-
Obiettivi non raggiunti	-	-	-	-
Totale		14	€ 179.204,45	