



**Dati relativi ai premi (art. 20, comma 1 e 2, del d.lgs. 33/2013)**

**Personale di categoria EP, D, C, B**

**Personale di categoria EP – anni 2018-2019**

Per gli esercizi finanziari 2018 e 2019, al "[Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP](#)" sono stati destinati, per il 2018, risorse complessive pari a **€ 849.345,20 e, per il 2019, € 851.665,19**. Di questi, la quota erogata per la distribuzione della premialità legata ai risultati della valutazione della performance individuale è stata pari a € 220.288,79, per l'anno 2018, e € 203.380,24, per l'anno 2019.

Il personale di categoria EP dell'Università degli Studi di Catania è distribuito in tre fasce correlate alla retribuzione di posizione (DD n. 9081 del 18/10/2005).

Sulla base di quanto disposto dall'art. 76 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del C.C.N.L. 2006- 2009, *"il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato", la quale "è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito dalla valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5", e che "l'importo dalla retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita"*.

In base al [SMVP in vigore per gli anni 2018 e 2019](#), la retribuzione di risultato è calcolata moltiplicando il punteggio totale della valutazione conseguita dal dipendente per 1/10 della retribuzione massima conseguibile (massimo della retribuzione di risultato è pari al 30% della retribuzione di posizione). La retribuzione di risultato si riduce proporzionalmente sulla base dell'effettivo punteggio totale conseguito, il cui limite minimo non può essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione, in base a quanto disposto dall'art. 75, comma 5 del CCNL vigente con riferimento all'anno in oggetto. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> **Pagine di "Amministrazione trasparente" di riferimento**

[Sistema di misurazione e di valutazione della performance](#)

[Contrattazione integrativa](#)

[Contrattazione collettiva](#)



## TABELLE DI SINTESI

### Anno 2018

Fascia personale di categoria EP	Retribuzione di posizione (RP) per fascia	Retribuzione di risultato conseguibile per EP		Retribuzione di risultato media erogata anno 2018
		<i>retribuzione max di risultato conseguibile 30%RP (esito valutazione max: 10)</i>	<i>retribuzione min di risultato conseguibile 10%RP (esito valutazione min: 3,4).</i>	
Prima	€ 14.000,00	€ 4.200,00	€ 1.400,00	€ 4.082,70
Seconda	€ 6.719,00	€ 2.015,70	€ 671,90	€ 1.967,16
Terza	€ 3.360,00	€ 1.008,00	€ 336,00	€ 959,08

Indicatori di sintesi relativi ai risultati della valutazione EP - anno 2018	Risultato valutazione obiettivi	Risultato valutazione modus gerendi	Valutazione complessiva
<b>Range valutazione - punteggio in decimi</b>	<b>0-10</b>	<b>0-10</b>	<b>0-10</b>
Min	9	8	9
Max	10	10	10
Media	9,87	9,47	9,71
Dev.standard	0,22	0,46	0,25

### Anno 2019

Fascia personale di categoria EP	Retribuzione di posizione (RP) per fascia	Retribuzione di risultato conseguibile per EP		Retribuzione di risultato media erogata - anno 2018
		<i>retribuzione max di risultato conseguibile 30%RP (esito valutazione max: 10)</i>	<i>retribuzione min di risultato conseguibile 10%RP (esito valutazione min: 3,4).</i>	
Prima	€ 14.000,00	€ 4.200,00	€ 1.400,00	€ 4.107,68
Seconda	€ 6.719,00	€ 2.015,70	€ 671,90	€ 1.981,43
Terza	€ 3.360,00	€ 1.008,00	€ 336,00	€ 994,9



<b>Indicatori di sintesi relativi ai risultati della valutazione EP</b>	<b>Risultato valutazione obiettivi</b>	<b>Risultato valutazione modus gerendi</b>	<b>Valutazione complessiva</b>
<b>Range valutazione - punteggio in decimi</b>	<b>0-10</b>	<b>0-10</b>	<b>0-10</b>
Min	<b>8,8</b>	<b>7,5</b>	<b>8,6</b>
Max	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Media	<b>9,9</b>	<b>9,5</b>	<b>9,7</b>
Dev.standard	<b>0,24</b>	<b>0,57</b>	<b>0,32</b>



**Personale di categoria D con incarico di responsabilità conferito ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16.10.2008**

Al personale di categoria D possono essere conferiti specifici incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL 16.10.2008.

Nel contratto integrativo sono stabiliti l'ammontare annuo pro-capite spettante e le tipologie di incarichi riconducibili a tale fattispecie.

Per l'anno 2018 e 2019, l'ammontare totale delle risorse destinate è stato pari a € 90.000,00 per ciascun anno.

L'importo pro-capite può oscillare da un minimo di € 1.033 ad un massimo di € 5.165,00. Un terzo dell'indennità è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, sulla base dei criteri espressamente richiamati nel [Contratto integrativo 2018-2019](#).

Nel Contratto integrativo 2018-2019, l'indennità pro-capite lorda massima attribuibile è stata determinata in € 2.000,00 e in € 2.500,00 a seconda dell'incarico attribuito, specificatamente definiti all'interno dello stesso documento.

**Anni 2018 - 2019**

Totale risorse destinate		€ 90.000,00 x anno
Importo totale pro-capite	Quota retribuzione incarico 2/3	Quota retribuzione legata al risultato 1/3
€ 2.000,00	1.333,33	666,67
€ 2.500,00	1.666,66	833,34

Anno	Numero personale di categoria D con incarico (ex art. 91, comma 3, CCNL 16.10.2018)	Importo pro-capite	Totale erogato quota incarico (2/3)	Totale erogato quota legata al risultato (1/3)
2018	25	€ 2.000,00	34.733,29	16.666,64
	1	€ 2.500,00		
2019	25	€ 2.000,00	33.795,59	16.252,79
	3	€ 2.500,00		



Nel rispetto dei criteri stabiliti nel [Contratto integrativo 2018-2019](#), la quota spettante va calcolata considerando il periodo effettivo di servizio prestato ed è ridotta nel caso spettino al dipendente più indennità o compensi sulla base della posizione e degli incarichi ricoperti o di altri benefici economici percepiti (ex art. 10 "Criteri perequativi").

### **Risultati della valutazione della prestazione collegati alla liquidazione di 1/3 dell'indennità prevista**

La valutazione della performance del personale di categoria D con incarico di responsabilità prevede l'attribuzione di un punteggio da 1 a 5 su una scheda strutturata sulla base dei criteri richiamati nel contratto collettivo 2018-2019. La valutazione è considerata negativa per punteggi inferiori a 3 e, in tal caso, non si dà luogo ad erogazione della quota corrispondente di premialità.

<b>Indicatori di sintesi dei risultati della valutazione</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Media</b>	4,43	4,55
<b>Minimo</b>	3	3
<b>Max</b>	5	5
<b>Deviazione standard</b>	0,65	0,59



## Indennità attribuite al personale di categoria B - C- D

### Incentivazione performance organizzativa IPO

Le risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa e individuale risultano pari a **€ 930.013,43, per l'anno 2018, e € 867.322,06 per l'anno 2019** (tutte le cifre si intendono al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

L'Amministrazione è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'organizzazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione di strumenti idonei e secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento delle esigenze degli studenti e di tutti i destinatari dei servizi.

Pertanto, in coerenza con il SMVP in vigore per gli anni in oggetto, è stato previsto che la valutazione della performance organizzativa fosse calcolata con riferimento ai risultati delle indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, il cui criterio è descritto nel Contratto collettivo 2018-2019. Tenendo conto dei risultati della rilevazione del grado di soddisfazione sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, realizzata attraverso la partecipazione al progetto "Good practice", espressa dagli utenti interni (docenti, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo) ed esterni (studenti), l'indicatore è rappresentato dal rapporto tra il grado di soddisfazione complessivo espresso dagli utenti dell'Ateneo di Catania (P) e l'80% della media del grado di soddisfazione rilevato negli Atenei partecipanti al progetto che si collocano nell'ultimo quartile della distribuzione (Pmax). Il target stabilito è  $(P/P_{max}) \geq 1$ .

Il premio correlato alla performance organizzativa è corrisposto al personale, tenendo conto della categoria di appartenenza, nella seguente misura (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione):

Anno	D	C	B
2018	€ 700,00	€ 630,00	€ 525,00
2019	€ 850,00	€ 765,00	€ 635,00

Per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, si tiene conto dell'eventuale servizio part-time svolto dal dipendente e delle eventuali cessazioni dal servizio in corso di anno. In entrambi i casi il premio viene ridotto proporzionalmente alla percentuale del servizio prestato.

Anno	Totale erogato	n. unità di categoria D	n. unità di categoria C	n. unità di categoria B
2018	€ 714.563,21	416	687	173
2019	€ 838.112,53	382	641	146



### **Progetto di miglioramento per i servizi di portierato e di accoglienza nelle sedi dell'Ateneo**

In data 13.12.2018, con avviso n. 173031, è stata indetta una procedura riservata al personale tecnico amministrativo per la partecipazione al progetto di miglioramento finalizzato a supportare le attività didattiche e scientifiche e per la realizzazione di iniziative ed eventi culturali promossi dall'Ateneo.

L'iniziativa, che è stata realizzata nell'ambito di un progetto di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza, mediante l'abbattimento di stanziamenti strutturali derivanti dalla razionalizzazione della spesa per contratti esterni e relativa valorizzazione del personale interno, ha previsto un **costo complessivo pari a € 210.000,00**.

Il compenso è stato corrisposto in acconto in misura pari a circa i 2/3; il saldo è stato liquidato a conclusione della procedura di valutazione, con le modalità e i criteri previsti all'interno del Contratto integrativo 2018-2019 ai fini della valutazione della performance individuale.

La valutazione della performance individuale prevede l'attribuzione di un punteggio da 1 a 5 su una scheda strutturata sulla base dei criteri richiamati nel contratto collettivo 2018-2019. La valutazione è considerata negativa per punteggi inferiori a 3 e, in tal caso, non si procede all'erogazione della quota corrispondente di premialità.

<b>Categoria</b>	<b>N. unità</b>	<b>Totale erogato</b>
<b>D</b>	3	€ 206.653,84
<b>C</b>	27	
<b>B</b>	36	

<b>Indicatori di sintesi risultati della valutazione</b>	<b>2019</b>
<b>Media</b>	4,08
<b>Minimo</b>	3
<b>Max</b>	5
<b>Deviazione standard</b>	0,41