

Criteria di distribuzione del trattamento accessorio per il PTA B, C, D e della retribuzione di posizione per il personale EP sulla base della valutazione individuale

I criteri sono definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, pertanto si pubblica l'estratto degli artt. 6 e 7 dell'accordo integrativo 2019-2021 per il PTA di categoria B, C e D, e all'art. 20 per il personale EP (il testo integrale è pubblicato in <https://www.unipd.it/trasparenza/contrattazione-integrativa-2020>):

PTA (B, C, D)

Articolo 6. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Il Sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni, in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, elaborato dall'Ateneo ai sensi di legge.

2. Le Parti si danno atto, nel rispetto della normativa vigente, dell'applicazione del principio di differenziazione dell'incentivo in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzare il merito.

3. Le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzate alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività di struttura di appartenenza, con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.

4. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. La distribuzione alle strutture in base alle loro dimensioni avviene in funzione del personale FTE di cui all'art. 1, comma 1, a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la struttura (escluso personale di categoria EP), tenuto conto del periodo di assegnazione secondo quanto consentito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

5. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione e pesati in funzione della situazione stipendiale e del periodo di assegnazione alla struttura. In caso di part time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista. È escluso il personale in aspettativa per dottorato di ricerca.

6. Non ottiene l'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 25/50 o equivalente in caso di uso di una scala valutativa diversa.

7. È escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente.

8. Ai sensi dell'art. 64, comma 3, del CCNL del 19.4.2018, la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance

individuale e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse al finanziamento della performance organizzativa.

9. Le eventuali differenze di spesa relative ai diversi istituti del fondo BCD saranno conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa, ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 3 in materia di IMA e tenuto conto di quanto stabilito, soltanto per l'anno 2020, dall'articolo 17.

Articolo 7. Maggiorazione dei premi individuali

1. Le Parti, in applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.4.2018, ai fini della differenziazione dei premi, adottano in via sperimentale i seguenti criteri:

a) attribuzione al 5% del personale di categoria B, al 5% del personale di categoria C e al 5% del personale di categoria D che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura;

b) maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della stessa categoria di appartenenza.

2. La previsione di cui al comma 1 si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni di cui al medesimo comma.

Personale EP

Art. 20. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008. Esse assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di Ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. 2. La retribuzione di posizione, il cui importo minimo è pari ad € 3.099,00, è erogata con cadenza mensile per 13 mensilità.

3. I valori delle retribuzioni di posizione, graduate in tre fasce retributive, sono pubblicati nel sito di Ateneo, nella specifica sezione contenuta in "Amministrazione Trasparente".

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di incarico in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita. La determinazione dei valori

retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati vengono determinati in base ai seguenti criteri:

Valutazione	Retribuzione di risultato
< 25/50	0
= 25/50	10%
> 25/50	proporzionata al punteggio della scheda di valutazione, fino al limite del 30% e in base alle risorse disponibili

5. La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL 19.04.2018 in materia di differenziazione dei premi. A tal fine le Parti adottano i seguenti criteri:

- a. attribuzione al 5% del personale di categoria EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura;
- b. maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP.

6. La previsione di cui al comma precedente si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni stabilite dal comma medesimo. In ogni caso la maggiorazione non può determinare una retribuzione di risultato superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita.

Criteria di attribuzione della retribuzione di risultato per i Dirigenti

sulla base della valutazione individuale

I criteri sono definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, pertanto si pubblica l'estratto dell'art. 4 dell'accordo collettivo integrativo 2019-2021 per il personale dirigente (il testo integrale è pubblicato in <https://www.unipd.it/trasparenza/contrattazione-integrativa-2020>):

Dirigenti
<p>Articolo 4. Retribuzione di risultato</p> <p>1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.</p> <p>2. L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Essa si intende positiva quando è raggiunto, nella scheda di valutazione, un punteggio pari ad almeno 25/50 o esito equivalente in caso di modificazione della scala dei punteggi. In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.</p> <p>3. La quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato viene ripartita tra i dirigenti in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base dunque di un rapporto lineare tra valutazione e riconoscimento economico, salvo quanto previsto dal comma successivo in materia di differenziazione dei premi.</p> <p>4. In applicazione dell'art. 50, comma 3, del CCNL 08.07.2019, le Parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti (con arrotondamento matematico) che conseguano le valutazioni più elevate, Viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione 60%/ (numero di dirigenti premiati).</p>