



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

---

## Premi collegati alla *performance* del personale tecnico-amministrativo e dei Dirigenti *Anno 2011*

Con riferimento all'anno 2011, il presente documento, in collaborazione con il Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale, si pone l'obiettivo di presentare una sintetica analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità e dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e effettivamente erogati, nell'intenzione di rispondere a quanto previsto dal Piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

Saranno pertanto presentati le modalità e l'ammontare delle indennità di risultato del Direttore Generale, dei Dirigenti a tempo indeterminato e determinato, del personale tecnico-amministrativo di categoria EP e dell'indennità mensile accessoria (IMA) prevista per il restante personale tecnico-amministrativo.

Si ricorda che la puntuale descrizione del ciclo di gestione della performance adottato dall'Università degli Studi di Pavia è riportata nel Piano annuale delle performance – revisione settembre 2011, pubblicato nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito [www.unipv.it](http://www.unipv.it).

### Indennità risultato Direttore generale

La valutazione del Direttore Generale avviene interamente in base al raggiungimento dei risultati richiesti e è, pertanto, prevista una componente legata alla valutazione di aspetti comportamentali.

A regime, la valutazione del Direttore Generale verrà effettuata nel modo seguente:

- a. 30% in relazione ai risultati relativi agli obiettivi gestionali specifici contenuti nel piano triennale approvato dal CdA ad inizio anno;
- b. 30% soddisfazione espressa dagli utenti in relazione ai servizi gestionali-amministrativi;
- c. 30% indicatori di efficacia ed efficienza dei servizi gestionali-amministrativi;
- d. 10% obiettivi generali di Ateneo.

In fase di prima sperimentazione per l'esercizio 2011, considerando che il perfezionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance è strettamente correlato allo sviluppo del sistema informativo per la programmazione e il controllo che l'Ateneo sta implementando, la performance del Direttore Generale è stata espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a. 30% risultati su obiettivi generali di Ateneo (selezionati dal piano triennale 2010-2012);
- b. 70% risultati sugli obiettivi gestionali specifici contenuti nella Relazione Programmatica 2011-2013 approvata dal CdA nella riunione del 19 aprile 2011.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

## SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

Secondo il modello precedentemente definito, per ogni obiettivo è stata individuata la percentuale di raggiungimento, secondo quanto evidenziato dal seguente prospetto:

Punteggio	% raggiungimento
< Minimo	0
Target	100
Eccellenza	120

La media pesata della percentuale di raggiungimento sui singoli obiettivi costituisce la quota di premio variabile da attribuire al Direttore Generale ai sensi del D.M. 23 maggio 2001, che può arrivare sino al 20% del trattamento economico complessivo. Il raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello del target dà origine all'erogazione dell'intera quota di risultato variabile, mentre i risultati al di sopra del valore target vanno a bilanciare eventuali prestazioni meno performanti su altri obiettivi, ma non possono in ogni caso generare un valore di premio superiore al massimo consentito del 20%.

Per l'anno 2011, l'indennità di risultato del Direttore generale ammonta a € 29.504,64.

### Indennità di risultato Dirigenti a tempo indeterminato e determinato

Secondo il piano della performance 2011, la prestazione annuale dei Dirigenti viene valutata dal Direttore Generale rispetto al raggiungimento degli obiettivi precedentemente concordati. Il giudizio complessivo è espresso utilizzando un'apposita scheda che considera le seguenti dimensioni:

- a. 10% risultato complessivo della Direzione Generale;
- b. 50% obiettivi di area, di cui una parte condivisa con altre aree dirigenziali, tra i quali verranno considerati e misurati il miglioramento di efficienza ed efficacia, la *customer satisfaction*;
- c. 40% comportamenti organizzativi.

In fase di prima sperimentazione per l'esercizio 2011, considerando che il perfezionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance è strettamente correlato allo sviluppo del sistema informativo per la programmazione e il controllo che l'Ateneo sta implementando, la performance dei dirigenti è stata espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a. 20% risultato complessivo della Direzione Generale;
- b. 40% obiettivi di area, di cui una parte condivisi da altre aree dirigenziali, presentati e approvati dal Consiglio di Amministrazione lo scorso 19 aprile;
- c. 40% comportamenti organizzativi.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

## SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

Il prospetto evidenzia i livelli di valutazione e la correlazione con i livelli premiali.

<b>Punteggio</b>	<b>% raggiungimento</b>
Minimo	20
Buono	30
Ottimo	40
Eccellenza	45

Per l'anno 2011 sono stati erogati € 86.174,76

### Indennità di risultato del personale tecnico-amministrativo EP

Come già sopra ricordato, nell'anno 2011, è stato introdotto il meccanismo della valutazione "a cascata" per i Responsabili di Servizio dell'Amministrazione Centrale. La loro performance è stata espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- 20% risultato complessivo del dirigente di riferimento;
- 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di area che ricadono nel settore di attività gestito dal Servizio;
- 50% comportamenti organizzativi.

Ai fini di quest'ultima valutazione sono stati utilizzati i risultati della valutazione effettuata con lo specifico modulo CINECA.

Il comma 4 dell'art.76 del CCNL vigente prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La tabella evidenzia i livelli di valutazione e la correlazione con i livelli premiali.

<b>Punteggio</b>	<b>% raggiungimento</b>
Minimo	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25
Eccellente	30

Per l'anno 2011 sono stati erogati € 55.162,00, distribuiti come rappresentato nella figura 1:



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

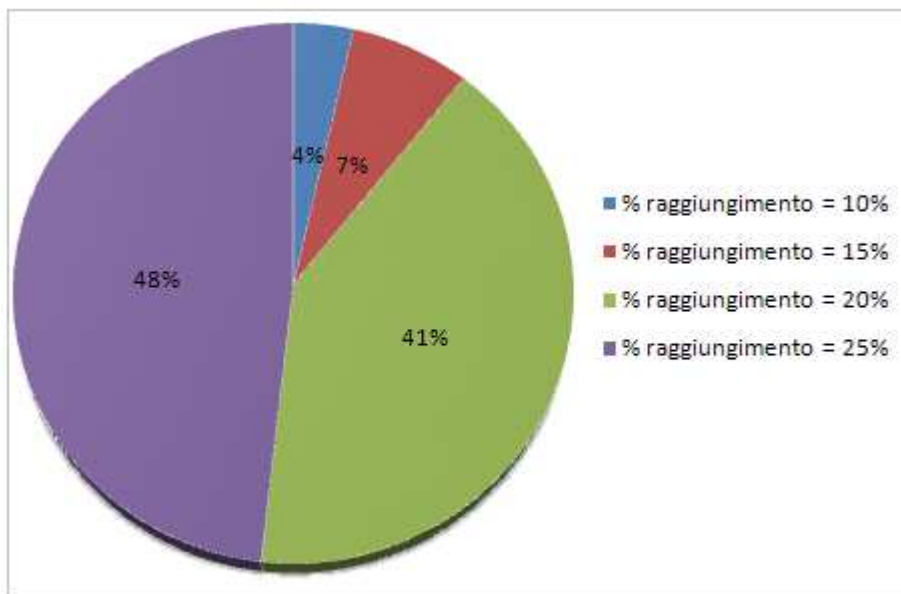


Figura 1: Distribuzione del personale di categoria EP per percentuali raggiungimento obiettivi

## Indennità mensile accessoria (IMA)

Al fine di applicare i dettati normativi in materia di voci accessorie della retribuzione, l'attribuzione dell'indennità fissa mensile per il personale di categoria B, C e D, per i mesi di settembre – ottobre – novembre e dicembre 2011, è stata definita sulla base dei risultati del processo di valutazione del personale, riferita all'anno 2010.

A questo proposito, sono state previste quattro classi, a ognuna delle quali è stato attribuito un determinato importo di indennità fissa mensile.

Classi	IMPORTO
A	€ 47,00
B	€ 60,00
C	€ 70,00
D	€ 80,00

Tabella 1: Importi per classe

La collocazione dei dipendenti in ciascuna classe dipende dai risultati ottenuti nel processo di valutazione e più in particolare dai delta tra valore agito e valore atteso nelle diverse competenze.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

## SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

Ai fini di definire la classe di ciascun dipendente, si è tenuto conto della tipologia del rispettivo valutatore. A questo scopo i valutatori sono stati suddivisi in 4 classi, volte a raggruppare valutatori con comportamenti omogenei.

Per garantire una maggiore equità nell'applicazione del modello, per ciascuna delle tipologie di valutatori, si è definita la distribuzione del personale valutato nelle diverse classi, prevedendo una distribuzione diversa per ogni tipologia di valutatore in modo da rimodulare gli effetti dei differenti comportamenti valutativi, attenuando così le distorsioni emerse.

	alfa %	beta %	gamma %	omega %
<b>Classe A</b>	5,52%	6,11%	7,73%	7,07%
<b>Classe B</b>	33,79%	37,02%	46,39%	52,86%
<b>Classe C</b>	55,86%	50,00%	40,21%	35,02%
<b>Classe D</b>	4,83%	6,87%	5,67%	5,05%

Tabella 2: Distribuzione del personale per classi e per tipologia valutatore

Come si può vedere dal grafico seguente (fig. 1), la maggior parte dei dipendenti si colloca nelle classi B e C, con un'indennità fissa mensile rispettivamente pari a 60 e 70 euro.

In classe A si colloca il 7% del personale con un'indennità fissa mensile di 47 euro, mentre in classe D con un'indennità di 80 euro si posiziona il 5,5% del personale.

Si precisa che in classe A non è stato considerato il personale di nuova nomina nel 2011, per cui non era prevista alcuna scheda di valutazione per il 2010, in quanto non ancora in servizio nel periodo di riferimento. Si tratta di 9 dipendenti cui è stata attribuita l'indennità di 47€.

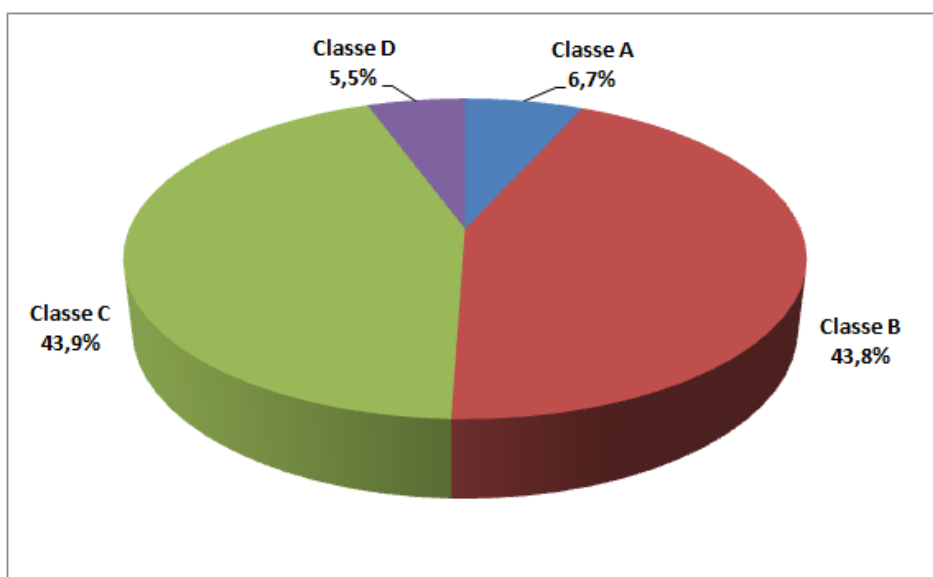


Figura 2: Distribuzione del personale per classi



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

AREA RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

## SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966-4969-4979-4965 fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 – e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

La tabella e il grafico seguenti mostrano la distribuzione nelle quattro classi del personale afferente alle diverse categorie economiche.

Dall'analisi emerge per tutte le categorie economiche una prevalenza delle classi intermedie, seppur con alcune differenze nella composizione per classe tra categorie economiche. In particolare, il 50% del personale di categoria D si colloca in classe C, mentre per le altre categoria tale percentuale risulta di poco superiore al 40%.

Classe	Categoria				Categoria			
	B	C	D	Totale	B	C	D	Totale
ClasseA	12	32	13	57	8,8	7,5	4,6	6,7
ClasseB	61	196	114	371	44,9	45,9	40,1	43,8
ClasseC	56	174	142	372	41,2	40,7	50,0	43,9
ClasseD	7	25	15	47	5,1	5,9	5,3	5,5
Totale	136	427	284	847	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 3: Distribuzione del personale per classi – analisi disaggregata per categoria economica

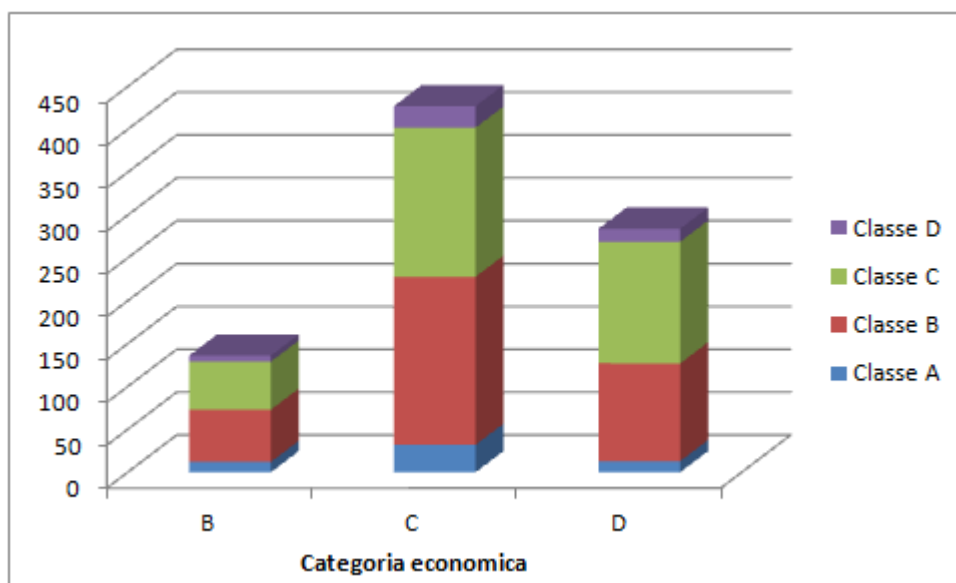


Figura 2: Distribuzione del personale per classi – analisi disaggregata per categoria economica

Per l'anno 2011 sono stati erogati € 461.907,05 corrispondenti a 47€/mese per il personale tecnico-amministrativo di categoria B,C,D e € 56.377,60 erogati a febbraio 2012 corrispondenti al conguaglio economico relativamente alla differenziazione in classi in seguito al processo di valutazione dei comportamenti organizzativi e riferito al periodo 01/09/2011– 31/12/2011, per un totale di € 518.284,65.