



## CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

L'assegnazione del trattamento accessorio al personale contrattualizzato è disciplinata dal D.Lgs. 150/2009, dal CCNL del Comparto e, per i Dirigenti, dell'Area Istruzione e Ricerca, nonché dai Contratti collettivi integrativi di Ateneo, ed è strettamente correlato agli esiti della valutazione della performance annuale, individuale e collettiva, come disciplinata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per l'anno di riferimento (link al Sistema di valutazione di Ateneo: [https://pat.units.it/archiviofile/units/Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20val./Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione\\_2026.pdf](https://pat.units.it/archiviofile/units/Performance/Sistema%20di%20misurazione%20e%20val./Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione_2026.pdf)).

I criteri di ripartizione del trattamento accessorio vengono definiti in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e del personale Dirigente.

In particolare, i criteri per la distribuzione del trattamento accessorio si distinguono in virtù dei ruoli di appartenenza del personale, nonché della natura del trattamento accessorio da riconoscere.

### 1) Personale tecnico amministrativo: distribuzione degli incentivi per produttività

L'individuazione ed erogazione dell'incentivo spettante viene effettuata in proporzione alla valutazione conseguita, nella misura ordinariamente spettante secondo il principio di corrispettività della prestazione (art. 7, co. 6, D. Lgs. 165/2001), considerati i giorni di servizio e l'impegno orario per i casi di personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Il punteggio finale pro capite viene moltiplicato per il valore assoluto del punto, ottenuto dividendo il budget di risorse complessive da distribuire per l'ammontare totale dei punteggi conseguiti da tutto il personale.

Resta escluso dalla premialità il personale che non ha prestato servizio per un minimo di giorni 30 nel corso dell'anno solare interessato.

Tabella esemplificativa:

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Elaborazione punteggio risultati processo di valutazione del singolo / determinazione totale punteggi conseguiti dall'intera platea	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso gg lavorativi previsti per l'anno interessato per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione quota incentivo (punteggio finale X valore punto*)

\* Valore punto: importo da distribuire per categoria / totale punteggi complessivamente conseguiti



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area Risorse Umane  
Settore Personale Tecnico Amministrativo  
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Fonte: Contratto collettivo integrativo rep.298/2022 ([https://www.units.it/sites/default/files/media/documenti/personale/files/contratto\\_integrativo\\_conto\\_terzi\\_e\\_progetti\\_definitivo\\_1firmato\\_e\\_prot.pdf](https://www.units.it/sites/default/files/media/documenti/personale/files/contratto_integrativo_conto_terzi_e_progetti_definitivo_1firmato_e_prot.pdf)).

2) Personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità: liquidazione dell'indennità di risultato

La retribuzione di risultato correlata ad incarichi di responsabilità può raggiungere come misura massima il 30% della retribuzione di posizione annua per il personale di ctg EP e il 33% dell'indennità di responsabilità annua per il personale di ctg D. Il valore spettante viene determinato in applicazione dei seguenti criteri:

#### CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ SPETTANTI IN RAGIONE DEI RISULTATI

Categoria	Esito valutazione della performance individuale	Indennità di risultato spettante
EP (Elevate professionalità)	da 81 punti	30% della retribuzione di posizione a.i. per dodici mensilità
	da 61 a 80 punti	20% della retribuzione di posizione a.i. per dodici mensilità
	da 40 a 60 punti	10% della retribuzione di posizione a.i. per dodici mensilità
B, C, D (Operatori, Collaboratori, Funzionari)	da 81 punti	33% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 61 a 80 punti	20% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	Da 40 a 60 punti	10% del valore annuo dell'indennità di responsabilità

Fonte: Contratto collettivo integrativo rep. 406/2024: <https://www.units.it/sites/default/files/media/documenti/personale/files/9 - cci 2023 stipula accordo definitivo prot.pdf>

3) Direttore generale e personale Dirigente: liquidazione dell'indennità di risultato

La retribuzione di risultato può raggiungere come misura massima il 25% della retribuzione di posizione annua. Il valore spettante viene determinato in applicazione dei seguenti criteri

Livelli di risultati di performance previsti dal Sistema di valutazione di Ateneo	Valore percentuale indennità di risultato
Da 81 a 100 punti:	25% dell'indennità annua I. di posizione
Da 61 a 80,99 punti	22,5% dell'indennità annua I. di posizione
Da 41 a 60,99 punti:	20% dell'indennità annua I. di posizione
Sotto i 41 punti:	0% indennità di risultato e valutazione revoca dell'incarico



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

**Area Risorse Umane**  
**Settore Personale Tecnico Amministrativo**  
*Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali*

Fonte: Contratto integrativo Dirigenti rep. 49/2026: [https://www.units.it/sites/default/files/media/documenti/personale/files/cci-dirigenti-2025-2027\\_sottoscrizione-definitiva\\_prot.pdf](https://www.units.it/sites/default/files/media/documenti/personale/files/cci-dirigenti-2025-2027_sottoscrizione-definitiva_prot.pdf)