

**Trattamento accessorio correlato alla valutazione della performance - Personale
Tecnico Amministrativo categorie B C D, EP, Dirigenti****Anno 2020**

Premi corrisposti nell'anno 2021

| PTA | | | | | |
|-----------|--------------------|------------------------|--------|---------------------|----------------------------|
| Categoria | Numero percipienti | Importo totale erogato | Media | Deviazione standard | Coefficiente di variazione |
| B, C, D | 234 | 48.874,00 | 208,87 | 0 | 0 |

| EP | | | | |
|--------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Numero percipienti | Importo totale erogato | Importo medio procapite erogato | Deviazione standard | Coefficiente di variazione |
| 118 | | 117.444,00 | 995,29 | 381,20 |
| | | | | 38,3 |

La retribuzione di risultato erogata va da euro 2.324,16 a 664,74

| DIRIGENTI | | | | |
|--------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Numero percipienti | Importo totale erogato | Importo medio procapite erogato | Deviazione standard | Coefficiente di variazione |
| 10 | | 222.164,00 | 22.216,00 | 2.857,00 |
| | | | | 12,86 |

La retribuzione di risultato erogata va da euro 25.266,00 a 17.265,00

Il trattamento accessorio del personale sottoposto a valutazione è attribuito secondo i seguenti criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance <https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-valutazione-performance>:

1. Per il Direttore Generale la metodologia di valutazione prevede un bilanciamento tra obiettivi di Ateneo (strategici e organizzativi), obiettivi individuali, la valutazione delle competenze comportamentali e la valutazione della capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni
2. Per il personale dirigente la metodologia di valutazione prevede un bilanciamento tra obiettivi organizzativi, obiettivi individuali, la valutazione delle competenze comportamentali e la valutazione della capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni
3. Per il personale di categoria EP la metodologia di valutazione prevede un bilanciamento tra obiettivi individuali e la valutazione delle competenze comportamentali
4. Per il personale B,C e D la valutazione è basata su una relazione che descrive gli obiettivi raggiunti