ANNO 2018

DIRIGENTI

Per l'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente si è adottata una metodologia in virtù della quale viene attribuito un peso del 70% alla voce "risultato gestionale" - che include la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati al singolo Dirigente - ed un peso del 30% alla voce "comportamenti organizzativi", articolata a sua volta in tre distinti fattori. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni, e che, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in tre livelli di merito, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri, in ogni caso limitando il personale da collocare nella fascia più elevata ad una quota non superiore al 30%.

Criteri di attribuzione dei livelli di valutazione delle prestazioni

<i>Itisu/tato gestione le</i>	<i>Punteggio di risaltoto / Punteggio massimo</i>		
	1	2	3
<i>Comportamenti organizzativi</i>			
Proattività	Sufficiente	Adeguata	Ottimale
Rispetti dl egni e"scadenzè	Sufficiente rispetto entro i vincoli dati	Rispetto parziale entro i vincoli dati	Totale rispetto entro i vincoli dati
.Condivisione e rlnforzo deglioblettlvi assegnati.	Sufficiente	Discreta	Elevata
Flessibilltà	Sufficiente	Adeguata	Ottimale
Capactà di gestione delle risorse finanziarie e tecniche	Gestione sufficiente	Gestione adeguata	Gestione oOttimale
Capacità di distribuzione carichi lavoro e responsabilità	Distribuzione sufficiente	Distribuzione adeguata	Distribuzione ottimale
Possessò delle competenze necessarie per il ruolo	Possiede solo una parte delle competenze necessarie	Possiede un discreto livello di competenze	Possiede tutte le competenze necessarie
Reputaioè professionale	Sufficiente	Discreta	Elevata
Assenta di rischi	Sufficiente gestione dei rischi e riservatezza	Adeguata	Ottimale
Accessibilità	Reperibilità discontinua e poco prevedibile	Reperibilità discreta	Facilità d'accesso e di CONT ÈÈO
Comunicazione	Limiti di completezza e comprensibilità	Comunicazione adeguata	Costante, completa e comprensibile
ofiiiblità	Nel normale orario di lavoro	Anche fuori dell'ò, iò di lavoro	Disponibilità elevata

FONTE: IL MODELLO PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Revisione anno 2010

(approvato nella riunione del 21 luglio 2010)

Doc 03/2010 del 02.08.2009 n. prot.44871

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

FONTI: CCI del 21.11.2016 "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA" – CCI 08.11.2017 CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO: APPORTO INDIVIDUALE ALL'INTERNO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Per il personale tecnico amministrativo la Sapienza ha adottato degli strumenti di valutazione diversificati a seconda che si tratti di personale titolare di posizione organizzativa o personale senza incarico.

Ai titolari di posizioni organizzative, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per il personale di ctg EP e dei compensi correlati alla produttività individuale per il personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura, sono assegnati tre obiettivi annuali nell'esercizio finanziario di riferimento con le modalità sopra richiamate. La corresponsione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale, che può raggiungere come misura massima il 30% della retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e il 30% dell'indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati, è la risultante di un modello di valutazione basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivo raggiunto, parzialmente raggiunto e non raggiunto) e sulla valutazione dei comportamenti organizzativi. Il valore massimo attribuito al raggiungimento degli obiettivi è pari al 24%, quello derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi è pari al 6%. Dalla loro somma discende l'effettiva percentuale di retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e di indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI	PERCENTUALE ATTRIBUITA
N. 3 OBIETTIVI RAGGIUNTI	24%
N. 2 OBIETTIVI RAGGIUNTI E N. 1 PARZIALMENTE RAGGIUNTO	20%
N. 2 OBIETTIVI RAGGIUNTI E N. 1 NON RAGGIUNTO	16%
N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO E N. 2 PARZIALMENTE RAGGIUNTI	16%
N. 3 OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	12%
N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO, N. 1 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO E N. 1 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	12%
N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO E N. 2 OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	8%
N. 2 OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI E N. 1 NON RAGGIUNTO	8%

La quota del 6% relativa alla retribuzione di risultato e ai compensi correlati alla produttività individuale dei dipendenti di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura si articola nelle seguenti dimensioni:

DIMENSIONI	LIVELLO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO
Puntualità (10)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	5
	Livello 3	Adeguato	8
	Livello 4	Eccellente	10
Accuratezza (10)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	5
	Livello 3	Adeguato	8
	Livello 4	Eccellente	10
Comunicazione (8)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	4
	Livello 3	Adeguato	6

	Livello 4	Eccellente	8
Relazione (8)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	4
	Livello 3	Adeguato	6
	Livello 4	Eccellente	8
Propositività e partecipazione (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12
Problem solving (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12
Coordinamento (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERCENTUALE ATTRIBUITA
55,01 e superiore	6%
da 36,01 a 55	3%
36 e inferiore	0

La valutazione negativa del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi, che in entrambi i casi avviene allorché non si ha diritto ad alcuna erogazione economica, potrà invece comportare il mancato rinnovo dell'incarico di posizione organizzativa da parte del Direttore Generale, ferme restando le garanzie del contraddittorio nei termini e secondo le modalità convenute nell'art. 3 – Controversie dell'Accordo di Contrattazione Integrativa del 12.11.2007.

Ai dipendenti delle singole unità organizzative che non rivestono posizioni organizzative sono assegnati obiettivi di gruppo e di struttura, sentiti i leader di gruppo che sono individuati nei titolari di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche. I suddetti obiettivi di gruppo e di struttura sono valutati dai Responsabili di Struttura con cadenza quadrimestrale, con conseguente erogazione su base mensile del premio collettivo (tre fasce rapportate alla prevalenza lavorativa negli orari pomeridiani e alle attività di front office), salvo eventuali conguagli negativi alla fine di ogni quadrimestre di riferimento. Qualora dall'accertamento quadrimestrale iniziale sullo stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi emerga che gli stessi risultino non raggiunti ovvero parzialmente raggiunti, il premio di produttività sarà correlativamente recuperato e non erogato o parzialmente erogato nel quadrimestre successivo. Nella seconda verifica quadrimestrale, ove risulti un integrale raggiungimento degli obiettivi si darà corso alla compensazione positiva delle eventuali decurtazioni operate. Nella valutazione finale degli obiettivi di gruppo e di struttura, si darà corso alle compensazioni del caso. Nei casi di obiettivo parzialmente raggiunto (80% del premio di produttività) o totalmente raggiunto (100% del premio di produttività), l'importo erogato a tale titolo viene computato sull'effettiva presenza in servizio e decurtato in ragione delle assenze dal servizio comunque effettuate ad eccezione del recupero compensativo. Si fa presente che ai fini del raggiungimento completo degli obiettivi di gruppo e di struttura negli step di valutazione si deve conseguire la piena valutazione sia dell'obiettivo di struttura che dell'obiettivo di gruppo, altrimenti qualora uno dei due dovesse essere raggiunto parzialmente o non raggiunto si raggiungerà una valutazione parziale pari all'erogazione dell'80% della produttività.

Grado di raggiungimento obiettivo di gruppo	Percentuale attribuita
Totalmente raggiunto	100%
Parzialmente raggiunto	80%
Non raggiunto	0

In data 08.11.2017, tra l'Amministrazione, le OO.SS. e la RSU è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo relativo, in particolare, alla regolamentazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva, peraltro già previsto, ma non disciplinato nei criteri, nei CCI del 21.11.2016 e del 12.07.2017. Con l'introduzione dell'istituto della valutazione dell'apporto individuale l'Amministrazione ha ulteriormente implementato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di Sapienza, ponendosi in linea con gli ambiti di miglioramento attesi dal Nucleo di valutazione da ultimo espressi nella Relazione del 2016 in merito alla valutazione della performance individuale. L'istituto dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato, a tempo sia indeterminato che determinato, ad eccezione del personale universitario assegnato funzionalmente alle Aziende Ospedaliere. In particolare, l'incentivo economico correlato alla produttività deriva complessivamente da una duplice valutazione: - valutazione della produttività collettiva, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura, che incide nella misura dell'85%; - valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva, destinata a premiare la qualità della prestazione dei singoli dipendenti in riferimento agli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati, che incide nella misura del 15%.

Dimensioni	Comportamenti organizzativi osservabili
Relazione	a) Capacità di rapportarsi nel proprio gruppo di lavoro
	b) Mettere le proprie competenze al servizio dell'obiettivo
	c) Apportare un contributo positivo alle relazioni all'interno e all'esterno del gruppo
Risultati	a) Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi in relazione alla tempistica e alla razionalizzazione delle procedure
Impegno	a) Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati
	b) Disponibilità
Flessibilità	A) Capacità di adattamento

Ad ogni dimensione descritto è associata una valutazione con una scala da 1 a 5, sulla base del seguente schema:

Valutazione	Punteggio
Sporadico	1
Abbastanza frequente	2
Frequente in situazioni abituali	3
Consolidato, ricorrente anche in situazioni non abituali	4
Degno di encomio	5

A seconda del punteggio individuale raggiunto, si determina la quantificazione in percentuale degli incentivi da erogare rispetto agli importi massimi sopra richiamati secondo la seguente tabella:

Punteggio apporto individuale	Percentuale di incentivo
Da 17 a 20	100%
Da 13 a 16	80%
Da 9 a 12	50%
Da 5 a 8	20%
Fino a 4	3%

A consuntivo, eventuali risparmi derivanti dalla valutazione con minor punteggio di uno o più componenti all'interno del gruppo di lavoro, verranno ripartiti in quota parte ai componenti del medesimo gruppo valutati nella misura percentuale massima.