

# ANNO 2021

## DIRIGENTI

Nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per il ciclo di gestione della performance anno 2021, la retribuzione di risultato del personale dirigente (Direttori di Area) viene erogata secondo un modello che prevede la valutazione di due differenti dimensioni:

1. la **performance gestionale** che include la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati al singolo Dirigente; a tale dimensione viene attribuito un peso pari al 70%, di cui il 65% legato al raggiungimento degli obiettivi del Piano Integrato e il 5% in base agli esiti di specifiche indagini di *customer satisfaction*, volte a rilevare la "soddisfazione complessiva media" degli *stakeholder* interni ed esterni dell'Ateneo;
2. i **comportamenti organizzativi**, valutati misurando tre diverse famiglie di comportamenti (capacità di risposta – capacità di rassicurazione – empatia), articolate a loro volta in dimensioni e sottodimensioni; a tale dimensione viene attribuito un peso pari al 30 %.

Dirigenti	PERFORMANCE GESTIONALE		COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
	Rispetto obiettivi operativi del Piano Integrato	Customer satisfaction	
	65	5	30

(per una disamina più dettagliata delle diverse componenti del modello utilizzato si rimanda al documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)", valido per il ciclo di gestione della performance anno 2021, pubblicato alla pagina <https://web.uniroma1.it/trasparenza/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> )

I valori relativi alle due dimensioni (Performance gestionale/Comportamenti organizzativi) contribuiscono al calcolo di un indicatore di performance complessivo, che determinerà la quota di retribuzione di risultato spettante a ciascun Direttore di Area. I criteri per la differenziazione della retribuzione di risultato sono definiti secondo quanto previsto in materia dalla vigente normativa e dai contratti collettivi nazionali. In questo quadro, lo Statuto di Sapienza prevede che qualora il dirigente non raggiunga i 2/3 degli obiettivi assegnati il DG potrà valutare la revoca dell'incarico.

(Per informazioni più dettagliate in merito al calcolo del suddetto indicatore di performance complessivo si rimanda al grafo h) "Grafo per la valutazione dei Direttori di Area – con Customer satisfaction" pubblicato in Appendice al documento Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – link: <https://web.uniroma1.it/trasparenza/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> )

NOTA: Il modello sopra descritto differisce rispetto a quello adottato negli anni precedenti in quanto, per il ciclo di gestione della performance anno 2021, la dimensione "performance gestionale" (avente un peso complessivo pari al 70%) è stata per la prima volta frazionata in due componenti, ovvero il "Rispetto degli obiettivi operativi del Piano Integrato" (sottodimensione già prevista nei precedenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance) e la Customer Satisfaction (sottodimensione di nuova introduzione). Va precisato che la retribuzione di risultato erogata al personale dirigente nel corso dell'anno 2021 (riferita agli obiettivi assegnati nel corso del 2020) tiene conto del modello previsto per il ciclo di gestione della performance anno 2020, in quanto riferentesi a tale ciclo.

## **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.

<b>GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>PERCENTUALE ATTRIBUITA</b>
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%
N. 1 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO E N. 2 NON RAGGIUNTI	0%
N. 3 OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	0%

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:

<b>DIMENSIONI</b>	<b>LIVELLO</b>	<b>GIUDIZIO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
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

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	<b>PERCENTUALE ATTRIBUITA</b>
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.

<b>Grado di raggiungimento obiettivo di gruppo</b>	<b>Percentuale attribuita</b>
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.