

ANNO 2024

DIRIGENTI

Nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per il ciclo di gestione della performance anno 2024, 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 organizzativa** che include la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del PIAO – Sezione Performance, con peso pari al 57%, e la *customer satisfaction*, volta a rilevare la “soddisfazione complessiva media” degli *stakeholder* interni ed esterni dell'Ateneo, con peso pari all'8%;
2. la **performance individuale**, anch'essa articolata in due dimensioni: i comportamenti organizzativi, con peso pari al 30%, e la valutazione da parte del Direttore Generale, con peso pari al 5%

Dirigenti	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
	Raggiungimento obiettivi operativi del PIAO	Customer satisfaction	Valutazione da parte del DG	Comportamenti organizzativi
	57	8	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 2023, pubblicato alla pagina <https://web.uniroma1.it/trasparenza/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>)

I valori relativi alla performance organizzativa e quella individuale 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, dal Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo sottoscritto in data 19.12.2023. In particolare, il citato CCI, al fine di garantire un'effettiva e sostanziale differenziazione, prevede n. 3 livelli di valutazione positiva (Livello 1, Livello 2 e Livello 3) cui corrispondono differenti percentuali di calcolo rispetto alla retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato è riconosciuta come percentuale della retribuzione di posizione percepita da ciascun dirigente. Le percentuali associate ai tre livelli di merito sono individuate annualmente, con disposizione direttoriale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto dei seguenti criteri:

- tra ciascuna delle percentuali relative ai livelli di merito deve esserci una differenza di almeno 3 punti percentuali;
- le percentuali vengono determinate in modo tale da garantire che a ogni dirigente sia riconosciuto un importo annuo individuale della retribuzione di risultato non inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita, nei limiti delle risorse disponibili, secondo quanto previsto dall'art. 25, comma 3, CCNL 28/7/201;
- la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello di valutazione più elevato (Livello 1) è pari al 20% del personale dirigenziale in servizio;
- ai dirigenti collocatisi nel Livello 1 è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato, conformemente a quanto disposto dall'art. 50, comma 3, del CCNL 8/7/2019;
- i dirigenti non collocatisi nel livello di merito più elevato sono, di norma, ripartiti in misura eguale tra i Livelli 2 e 3, sulla base della graduatoria di merito (punteggi ottenuti nelle schede di valutazione individuali) derivante dall'applicazione del SMVP; nel caso in cui il numero dei dirigenti da collocare nelle due fasce sia dispari, è incrementata la quota di dirigenti a cui attribuire il Livello di valutazione 2.

In caso di valutazione negativa, secondo quanto previsto dal SMVP in vigore, non sarà erogata alcuna retribuzione di risultato. Ai sensi dell'art. 25, comma 4, dello Statuto di Sapienza Università di Roma, qualora il dirigente non abbia conseguito almeno i 2/3 degli obiettivi assegnati, l'incarico allo stesso affidato potrà essere revocato, nel rispetto della vigente normativa, dal Direttore Generale.

(Per informazioni più dettagliate in merito al calcolo del suddetto indicatore di performance complessivo si rimanda ai grafi h) "Grafo per la valutazione dei Direttori di Area – con Customer satisfaction e Valutazione da parte del DG" e i) "Grafo per la valutazione dei Direttori di Area – con Valutazione da parte del DG" pubblicati in Appendice al documento Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – link: https://web.uniroma1.it/trasparenza/sites/default/files/allegati/Sapienza_SMVP_2024_.pdf)

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 – CCI 19.12.2022 (che ha confermato, sia nella disciplina giuridica che nei relativi importi economici, gli istituti contrattuali previsti dai precedenti contratti collettivi integrativi)

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 posizione organizzativa, 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 contabile di riferimento. 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%
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:

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

Accuratezza (10)	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 potrà 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 posizione organizzativa e di funzione specialistica. 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

Nell'ambito dell'istituto contrattuale della produttività collettiva, viene altresì valutato, ai sensi del CCI del 08.11.2017, l'apporto individuale, diretto a remunerare il contributo dato da ciascun componente del gruppo di lavoro al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura. 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 nonché del personale che svolge la prestazione lavorativa in turno.

Pertanto; 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%