



ACCORDO SULL'INTEGRAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PREMESSO

che l'Accordo sulle posizioni organizzative del 10.01.2014 è intervenuto, tra l'altro, sulla disciplina degli obiettivi e della rimodulazione delle percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato al personale di ctg. EP e dei compensi correlati alla produttività individuale al personale di ctg. D e assimilati con responsabilità di struttura;

che il Piano della performance di Sapienza 2014-2016 definisce gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che Sapienza si pone nel triennio, gli indicatori con cui intende misurare e valutare il raggiungimento dei suddetti obiettivi e, per ciascuno degli indicatori scelti, il livello (target) a cui si prefigge di giungere. Il Piano definisce dunque, in coerenza con le risorse disponibili, gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;

che nello Statuto di Sapienza è, altresì, previsto che il sistema di valutazione, da realizzarsi tenendo presenti gli obiettivi strategici predefiniti e utilizzando indicatori di misura condivisi e affidabili, sia esteso anche alla struttura amministrativa ed organizzativa, che contribuisce in larga parte al raggiungimento degli obiettivi statuari generali dell'Ateneo. All'art. 3, comma 4 dello Statuto viene affermato esplicitamente che *“Sapienza valuta tramite i competenti organi i costi e i rendimenti dei centri di spesa in relazione alle risorse loro attribuite, agli obiettivi assegnati e ai risultati conseguiti. A tal fine elabora dandone la massima diffusione e pubblicità, indicatori, anche differenziati per aree scientifico culturali e per specifiche strutture amministrative e tecniche, atti a quantificare l'impiego delle risorse, a valutare il grado della loro utilizzazione e la congruenza tra obiettivi prefissati e risultati realizzati”*;

che si ritiene di dover procedere all'ottimizzazione e all'affinamento di un sistema di valutazione delle prestazioni del personale titolare di posizione organizzativa di responsabilità anche sotto il profilo dei comportamenti organizzativi al fine di



migliorare ancor più la corretta gestione delle risorse umane in un'ottica di miglioramento dei servizi offerti, integrando in tal senso la disciplina del richiamato Accordo sulle posizioni organizzative.

LE PARTI CONVENGONO SU QUANTO SEGUE

L'Accordo sulle posizioni organizzative del 10.01.2014 è integrato dal seguente articolo 6 *bis*.

ARTICOLO 6 *BIS* – COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Il modello di valutazione degli obiettivi assegnati al personale tecnico-amministrativo titolare di posizione organizzativa è integrato da un cruscotto di indicatori funzionale alla misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi secondo la tabella di seguito indicata:

TAB. 1 - I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: Dimensioni e comportamenti osservabili

Dimensioni	Punteggio	Comportamenti osservabili
1. Puntualità	2,50	1. Rispettare gli orientamenti e le normative aziendali (orari, contratto, procedure). 2. Rispettare le scadenze e gestire le urgenze improvvise.
2. Accuratezza	2,50	3. Svolgere i compiti assegnati con precisione e attenzione al dettaglio. 4. Fornire risultati adeguati agli standard.
3. Comunicazione	2,25	5. Organizzare e gestire opportunamente e tempestivamente le informazioni. 6. Esporre con efficacia e trasmettere con chiarezza concetti.
4. Relazione	2,25	7. Lavorare in gruppo mettendo le proprie competenze al servizio dell'obiettivo. 8. Apportare un contributo positivo alle relazioni all'interno del gruppo e alle relazioni con l'ambiente esterno e l'utenza.
5. Propositività e partecipazione	3,50	9. Individuare soluzioni innovative per migliorare il proprio lavoro, quello degli altri e quello del servizio. 10. Partecipare in maniera attiva alle attività lavorative.



6. Problem solving	3,50	11. Cogliere gli aspetti essenziali di problemi imprevisti incontrati nel proprio lavoro. 12. Definire le possibili alternative di soluzione.
7. Coordinamento	3,50	13. Assegnare il lavoro in modo efficiente. 14. Motivare adeguatamente i collaboratori creando un clima che favorisca il raggiungimento degli obiettivi.

I comportamenti osservabili hanno lo scopo di chiarire, con la maggiore precisione possibile, cosa significhi questa o quella dimensione dei comportamenti organizzativi. Essi mirano a favorire una formulazione ben strutturata del giudizio, ma oltre ad orientare i valutatori, servono ad orientare il valutato, mostrando concretamente quali sono i comportamenti attesi e quali sono, invece, quelli dissonanti rispetto alle finalità e alle dinamiche organizzative in corso.

Ciascun comportamento osservabile è valutato su una scala di giudizio a 4 livelli:

Livello 1 - A questo livello corrispondono comportamenti **non adeguati** e che evidenziano in negativo il possesso della competenza, mostrando caratteristiche individuali più o meno dissonanti rispetto a quelle richieste.

Livello 2 – Con questo livello vengono descritti i comportamenti **parzialmente adeguati**, che non corrispondono pienamente a quelli attesi.

Livello 3 – A questo livello corrispondono **comportamenti adeguati**, in linea con quelli attesi.

Livello 4 – A questo livello corrispondono **comportamenti eccellenti**, superiori a quelli attesi.

Per i titolari di posizione organizzativa la valutazione sarà di esclusiva competenza del Responsabile di Struttura individuato nelle seguenti figure Direttore Generale, Direttore d'Area, Direttore di Dipartimento, etc.

Nella fase transitoria la valutazione negativa dei comportamenti organizzativi, che avviene nel caso di raggiungimento di un valore soglia non superiore a 12 di punteggio, 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.

Nel seguito si riporta una tabella con i relativi punteggi:



Dimensioni	Livello	Giudizio	Punteggio
Puntualità (2,50)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,63
	Livello 3	Adeguato	1,75
	Livello 4	Eccellente	2,50
Accuratezza (2,50)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,63
	Livello 3	Adeguato	1,75
	Livello 4	Eccellente	2,50
Comunicazione (2,25)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,56
	Livello 3	Adeguato	1,58
	Livello 4	Eccellente	2,25
Relazione (2,25)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,56
	Livello 3	Adeguato	1,58
	Livello 4	Eccellente	2,25
Propositività e partecipazione (3,50)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,88
	Livello 3	Adeguato	2,45
	Livello 4	Eccellente	3,50
Problem solving (3,50)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,88
	Livello 3	Adeguato	2,45
	Livello 4	Eccellente	3,50
Coordinamento (3,50)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	0,88
	Livello 3	Adeguato	2,45
	Livello 4	Eccellente	3,50

Le parti si impegnano entro il primo trimestre dell'esercizio finanziario 2015 ad avviare le trattative per l'ulteriore implementazione del sistema di misurazione e



valutazione del personale titolare di posizione organizzativa anche ai fini delle relative implicazioni economiche.

Roma, 02.12.2014

Parte Pubblica

Rettore
Prorettore Vicario
Prorettore alle Politiche del Personale
Direttore Generale
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo

Parte Sindacale:

OO.SS.

CGIL/FIc
CISL/Università
UIL/RUA
CONFSAL Fed. SNALS/CISAPUNI
C.S.A. di CISAL Università
USB Pubblico Impiego – Settore Università

R.S.U. Università "La Sapienza"

Adriani Viviana
Aliquò Miriam
Basilici Carlo
Bellini Massimo
Calconi Attilio
Capitani Angelo
Cavallo Marco
Chiaranza Angelina
Cusanno Anna



Cutrona Claudio
Dalia Carmine
De Amicis Claudio
De Lorenzo Pasquale
De Luca Marco
D'errico Raffaele
Fatello Fabiola
Faustinella Francesco
Ferrara Vincenza
Garone Elia
Germani Tiziana
Giacomini Sandro
Giuffrè Franco Donato
Giuliani Giacinto
Grottesi Paolo
Guida Andrea
Iannone Andrea
Lorenzi Luigi
Maioli Pietro
Marotta Stefano
Marziali Fabrizio
Mauceri Sandro
Mazzoni Daniele
Meloni Antonella
Mondovì Gian Giacomo
Morganti Giuseppe
Nuccitelli Mauro
Orsini Livio
Pizzolo Stefano
Rendini Maria
Ricerca Raffaele
Rufini Nadia
Tufilli Fabio