



Università degli Studi di Roma  
"LA SAPIENZA"  
Amministrazione Centrale  
USCITA  
prot. n. 12773  
del 22/02/2017  
Classif. VII/4

Ai Presidi di Facoltà  
Al Direttore della Scuola Superiore di Studi  
Avanzati Sapienza  
Al Preside della Scuola di Ingegneria Aerospaziale  
Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Ricerca  
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Servizi  
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Ricerca e  
Servizi  
Ai Direttori dei Centri interuniversitari di Ricerca  
Al Presidente del Sistema Bibliotecario Sapienza  
Al Direttore del Sistema Bibliotecario Sapienza  
Al Presidente del Polo Museale  
Al Direttore del Polo Museale  
Al Presidente del Centro InfoSapienza  
Ai Responsabili Amministrativi Delegati  
Ai Direttori di Biblioteca  
All' Ufficio del Rettore  
- Segreteria Particolare del Rettore  
- Segreteria Tecnica del Rettore  
- Segreteria del Pro Rettore Vicario  
- Segreteria Capo di Gabinetto  
- Segreteria Ufficio Rettore e Pro Rettori  
- Segreteria Collegio Direttori di Dipartimento  
- Cerimoniale  
Alla Direzione Generale  
- Segreteria Particolare  
- Segreteria Tecnica  
Al Capo Ufficio degli Organi Collegiali  
Alla Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti  
Ai Direttori:  
Area affari istituzionali  
Area affari legali  
Area contabilità, finanza e controllo di gestione  
Area patrimonio e servizi economici  
Area gestione edilizia  
Area risorse umane  
Area organizzazione e sviluppo  
Area supporto alla ricerca e trasferimento  
tecnologico  
Area offerta formativa e diritto allo studio  
Area servizi agli studenti  
Area per l'internazionalizzazione  
Centro InfoSapienza



Al Responsabile Ufficio Supporto Strategico e Programmazione  
Al Responsabile Ufficio Comunicazione  
Al Direttore del Centro di Medicina Occupazionale  
Al Responsabile dell'Ufficio Amministrativo per la Sicurezza  
Al Responsabile dell' Ufficio Prevenzione e Protezione  
Al Responsabile del Laboratorio Chimico per la Sicurezza  
Al Direttore del Centro Stampa d'Ateneo  
Al Direttore del CeRSITeS  
  
Al Personale tecnico-amministrativo

e p.c. Alle OO.SS.  
Alla RSU d'Ateneo

**Loro Sede**

## **Oggetto: Assegnazione obiettivi di struttura e di gruppo 2017**

### **PRINCIPI GENERALI**

Come è noto, l'art. 8 del Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, sottoscritto il 16.11.2010, nonché il successivo Atto Aggiuntivo del 16.11.2011, come confermato dall'art. 16 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma sottoscritto il 21.11.2016, prevedono l'istituto della produttività collettiva per incentivare l'incremento dei servizi, correlato al raggiungimento di obiettivi di struttura e di gruppo, a conclusione di un periodico processo di valutazione.

Gli obiettivi di gruppo e di struttura hanno la funzione di indicare i risultati attesi per il personale coinvolto.

Ogni Struttura è destinataria di un obiettivo trasversale ai gruppi di lavoro ivi costituiti e di un obiettivo dedicato ad ogni singolo gruppo di lavoro.

Gli obiettivi svolgono la funzione di indicare priorità, di monitorare processi critici, di migliorare efficacia ed efficienza delle prestazioni lavorative nell'ambito delle attività proprie della Struttura di afferenza.

È importante evidenziare che affinché un gruppo di lavoro sia produttivo, gli obiettivi da raggiungere devono essere:

- definiti in termini di risultato (miglioramento di processi, cura delle relazioni, comunicazione e coordinamento dei collaboratori, innovazioni organizzative, ecc.);
- costruiti su dati osservabili e risorse disponibili (volumi di lavoro, scadenze temporali, ecc.);
- espresso in termini chiari e valutabili.

Un obiettivo chiaro e ben esplicitato contribuisce a consolidare la coesione e il senso di appartenenza al gruppo da parte dei suoi componenti e contemporaneamente contribuisce a definire in maniera chiara il rapporto con l'organizzazione, quindi il clima interno.

Nella determinazione degli obiettivi deve essere assicurato il coinvolgimento del leader di gruppo pervenendo ad una condivisa assegnazione dell'obiettivo medesimo.



Si ritiene opportuno evidenziare, in proposito, come in Sapienza si sia consolidato da anni un sistema integrato della performance per la definizione degli obiettivi che, su base triennale ed aggiornamenti annuali, traducono gli obiettivi strategici in obiettivi operativi per le figure di vertice (Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento, Direttore Generale e Direttori di Area dell'Amministrazione Centrale) e, da questi, in una struttura di "cascading" si riversano sui titolari di posizioni organizzative, fino a giungere (con gli obiettivi di gruppo e di struttura) a quelli delle singole unità organizzative.

## **OBIETTIVI**

Tale impianto è stato consolidato anche in seno al nuovo Contratto Integrativo d'Ateneo del 21.11.2016 con un affinamento sul piano specifico dell'istituto della produttività collettiva, che prospetta anche l'introduzione di un sistema di valutazione dell'apporto individuale ai gruppi di lavoro.

In particolare, nelle Facoltà e nei Dipartimenti gli obiettivi di gruppo e di struttura da assegnare ai dipendenti ivi afferenti dovranno essere una declinazione operativa degli obiettivi già assegnati per il corrente anno ai Presidi e ai Direttori di Dipartimento ovvero riguardare attività a questi correlate (in tal modo, in ciascuna struttura, l'apparato amministrativo-gestionale collaborerà con l'organo di indirizzo per il perseguimento di un medesimo fine); analogamente, nell'Amministrazione Centrale gli obiettivi di gruppo e di struttura dovranno essere una declinazione operativa degli obiettivi già assegnati per il corrente anno dal Direttore Generale ai Direttori di Area ovvero riguardare attività a questi correlate.

Si ricorda che il documento di programmazione contenente gli obiettivi per l'anno 2017 dei Presidi di Facoltà, dei Direttori di Dipartimento, del Direttore Generale e dei Direttori di Area dell'Amministrazione Centrale è il Piano Integrato 2017-2019 di Sapienza Università di Roma approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico il 31 gennaio 2017 e pubblicato nella sezione Piano della Performance, del portale Trasparenza del sito web di Ateneo <https://web.uniroma1.it/trasparenza/piano-della-performance>.

È, naturalmente, possibile, qualora lo richieda la particolare mole di attività, progettare obiettivi di natura pluriennale, purché siano ben chiari e tracciabili nel tempo i singoli stati di avanzamento.

Si confida che gli obiettivi, oltre ad essere naturalmente ben distinti dai compiti ordinari del personale, abbiano contenuti formalmente e sostanzialmente diversi, verificabili nel corso degli anni.

I responsabili di struttura sono invitati a prestare la massima attenzione e cura in ordine alle suddette indicazioni per non vanificare quel processo di finalizzazione delle risorse ad incremento della produttività di Sapienza già in itinere da anni.

Si suggerisce perciò di dedicare il giusto tempo, anche secondo opportune logiche di condivisione, per l'elaborazione di obiettivi coerenti con le politiche di programmazione, sviluppo, premialità e valutazione dettate dagli Organi di governo, tenendo conto della missione particolare della propria struttura.

## **GRUPPI DI LAVORO**

Relativamente ai gruppi di lavoro si fa presente che i medesimi sono costituiti dalle unità di personale individuate dal Responsabile di Struttura, appartenenti alle categorie D, C e B, ad esclusione del personale effettuante i turni di servizio e in regime di part time nella misura pari o inferiore al 50%. Gli appartenenti ai singoli gruppi di lavoro dovranno interagire tra loro



con una certa regolarità, nella consapevolezza di dipendere l'uno dall'altro e di condividere lo stesso obiettivo. Ognuno, per la propria parte di competenza ed in relazione al profilo professionale rivestito, dovrà svolgere un ruolo specifico e riconosciuto, sotto la guida del leader di gruppo, basandosi sulla circolarità della comunicazione, preservando il benessere organizzativo all'interno del gruppo e collaborando con il proprio apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo.

In relazione agli obiettivi assegnati sarà cura del Responsabile di Struttura valutare la creazione di un gruppo unico o misto in cui le tipologie di attività devono essere trasversali a più unità organizzative all'interno della singola struttura.

Nella costituzione dei gruppi di lavoro il Responsabile di struttura deve tener conto delle competenze e capacità di ciascuno, in relazione alle attività e all'inquadramento professionale dei componenti.

Si fa, altresì, presente che i leader di gruppo sono individuati nei titolari di posizioni organizzative di responsabilità e di funzioni specialistiche.

Nel caso in cui la figura del leader di gruppo coincidesse con un'unità di personale di categoria EP, l'obiettivo assegnato al gruppo dovrà coincidere con uno degli obiettivi individuali assegnati e collegati alla remunerazione della retribuzione di risultato dell'EP medesimo.

In merito, si ritiene opportuno sottolineare che è precipuo dovere di ogni componente del gruppo collaborare con diligenza e concorrere fattivamente alla realizzazione dell'obiettivo assegnato. I Responsabili di Struttura e i leader di gruppo dovranno, in tal senso, monitorare e verificare, nelle fasi di rilevazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati, il lavoro svolto dai componenti all'interno del gruppo e segnalare, eventualmente, all'Amministrazione le azioni e i comportamenti che non siano in linea con l'attività del gruppo di lavoro, al fine di valutare i provvedimenti del caso, qualora si accertasse lo scarso rendimento del dipendente nel concorrere all'attività del gruppo.

A tale proposito, come già sopra accennato, si informano le SS.LL. che, nell'ambito dell'istituto della produttività collettiva, l'art. 16 del nuovo Contratto Collettivo Integrativo del 21.11.2016 prevede **l'introduzione di un sistema di valutazione dell'apporto individuale ai gruppi di lavoro, che inciderà per il 15% sugli importi stabiliti per la produttività collettiva.** L'apporto individuale all'interno della produttività collettiva verrà verificato in forma sperimentale a partire dall'ultimo quadrimestre del 2017 e fino al secondo quadrimestre del 2018.

Il contenuto della valutazione e i relativi importi che si determineranno saranno definiti tenendo conto delle modalità e delle capacità con le quali il personale che partecipa alla produttività collettiva, esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza. I criteri per effettuare tale valutazione saranno stabiliti in tempo utile nel corso del 2017, in sede di contrattazione integrativa e saranno oggetto di tempestiva comunicazione a tutte le strutture in indirizzo.

## **TERMINI E FASI DI VALUTAZIONE**

Gli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati dovranno essere caricati nella procedura U-GOV **entro e non oltre il 14.03.2017.**

Si informano, inoltre, le SS.LL. che gli *step* di valutazione intermedia dovranno essere effettuati nelle seguenti date:

- primo *step* dal **18.04.2017 al 10.05.2017**
- secondo *step* dal **08.08.2017 al 11.09.2017**



Si raccomanda di comunicare formalmente al leader del gruppo l'obiettivo assegnato utilizzando il tasto "invia scheda a Leader" o mediante il tasto "Stampa Report" presenti all'interno della procedura nel dettaglio della scheda obiettivo.

Successivamente dovranno essere condivise anche le fasi di verifica intermedia degli obiettivi assegnati al fine di responsabilizzare il gruppo nel conseguimento dei risultati prefissati. La suddetta attività di comunicazione, difatti, è essenziale per il mantenimento di un buon clima lavorativo nel segno dell'equità distributiva.

Al fine di rendere più agevole l'immissione nella procedura degli obiettivi di gruppo e di struttura, è stato all'uopo predisposto dagli scriventi Uffici un manuale operativo allegato alla presente circolare.

### **Servizio di help-desk**

Per eventuali problematiche relative alla procedure di assegnazione e di valutazione del personale si informa che è presente un account di posta elettronica: [relazionisindacali@uniroma1.it](mailto:relazionisindacali@uniroma1.it) ed un supporto telefonico, che sarà disponibile dalle 10.00 alle 12.00 nei giorni lunedì-mercoledì-venerdì e dalle ore 14.30 alle 15.45 nei giorni martedì-giovedì, raggiungibile ai seguenti numeri di telefono:

06/4991(2)2729 Dott. Luca Colella

06/4991(2)2126 Dott.ssa Micaela Derosa

06/4991(2)2092 Dott.ssa Carmela Luzzi

Cordiali saluti

IL DIRETTORE AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO  
*F.to Dott. Fabrizio De Angelis*