

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO:

APPORTO INDIVIDUALE ALL'INTERNO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA



INDICE

Articolo 1 - Campo di applicazione, durata e risorse economiche

Articolo 2 – Produttività

Sezione I - Valutazione ed erogazione importi produttività
collettiva

Sezione II - Valutazione ed erogazione incentivi apporto
individuale all'interno della produttività collettiva

Articolo 3 - Disposizioni transitorie e finali

Sezione I - Posizioni organizzative e funzioni specialistiche

Sezione II – Piano Welfare

Sezione III – Progressioni economiche all'interno della categoria



Articolo 1 - Campo di applicazione, durata e risorse economiche

Il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito denominato CCI, sulla base di quanto stabilito dal Contratto Collettivo Integrativo del 21.11.2016 e riconfermato nel Contratto Collettivo Integrativo Economico annuale del 12.07.2017, disciplina, in particolare, l'istituto dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva nonché le modalità di valutazione ed erogazione dell'incentivo correlato.

In ragione dei tempi di determinazione dei criteri di definizione dell'apporto individuale all'interno dei gruppi di lavoro necessari per l'avvio della fase sperimentale dell'istituto predetto, la decorrenza del 1° settembre 2017, determinata nel CCI del 21.11.2016 viene differita al 1° dicembre 2017.

Tale istituto viene, pertanto, avviato in forma sperimentale a decorrere dal 1° dicembre 2017 e fino al secondo quadrimestre del 2018 e 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.

Il budget correlato all'apporto individuale trova finanziamento, ad invarianza di risorse economiche così come allocate nel CCI economico annuale del 12.07.2017, nell'istituto della produttività collettiva che, relativamente ai mesi di riferimento, viene proporzionalmente decurtato del 15% negli importi mensili.

Articolo 2 - Produttività

Nell'ambito dell'istituto della produttività collettiva è introdotto un sistema di valutazione dell'apporto individuale ai gruppi di lavoro.

La valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva è finalizzata in particolare a:

- promuovere processi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro con modalità utili a rinforzare da un lato la necessità di integrazione delle risorse umane, dall'altro il riconoscimento del contributo che ciascuno fornisce alla realizzazione degli obiettivi assegnati;

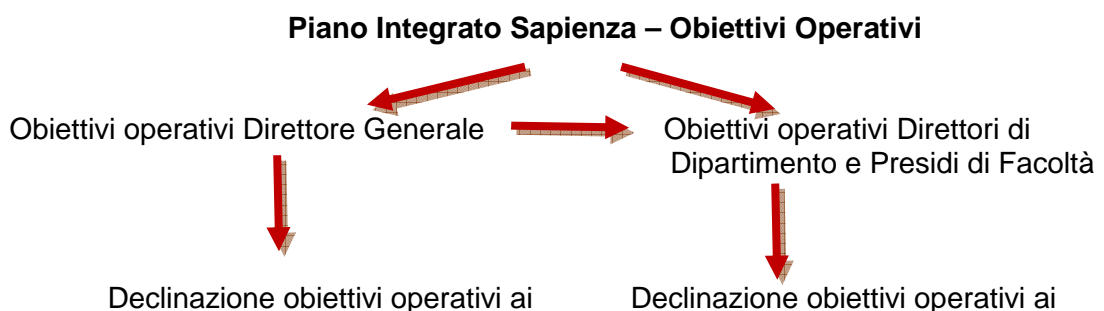


- migliorare la performance complessiva attraverso la crescita dell'organizzazione in tutte le sue componenti, in un processo di comunicazione e condivisione del lavoro che favorisca l'autoapprendimento;
- favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti attraverso la verifica della qualità dell'apporto individuale e contestualmente dei margini di miglioramento perseguibili attraverso azioni mirate, anche di tipo formativo;
- correlare l'erogazione dei compensi economici all'effettività della prestazione lavorativa e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

In tale ambito, il sistema di assegnazione degli obiettivi di gruppo e di struttura, come per gli obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizione organizzativa, è collocato nel più ampio processo del "Ciclo di gestione della performance", al fine di dotare Sapienza di un concreto strumento di organizzazione del lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi istituzionali.

Tale processo registra, nello specifico, il passaggio dalle linee strategiche (Piano Strategico 2016/2021) alla pianificazione operativa degli obiettivi e delle attività amministrative attraverso il sistema del cascading o albero della performance, con la previsione delle seguenti fasi attuative:

- fase I : per ogni triennio, con aggiornamento per singolo esercizio contabile, approvazione da parte degli Organi competenti degli obiettivi operativi da assegnare al Direttore Generale, ai Direttori di Area, ai Direttori di Dipartimento, ai Presidi di Facoltà, che sono inseriti nel Piano della Performance di Sapienza, unitamente agli strumenti correlati alla normativa sulla trasparenza e l'anticorruzione (Piano Integrato);
- fase II: gli obiettivi operativi sono attribuiti, al fine di garantire omogeneità di assegnazione e valutazione, secondo lo schema seguente:





Direttori d'Area e dai Direttori d'Area ai titolari di posizione organizzativa e al personale tecnico amministrativo che partecipa alla produttività collettiva

titolari di posizione organizzativa e al personale tecnico amministrativo che partecipa alla produttività collettiva

All'inizio di ogni esercizio contabile dopo la definizione degli obiettivi operativi confluiti nel Piano Integrato e declinati di norma con il sistema del cascading, il Direttore Generale, i Direttori d'Area per l'Amministrazione Centrale e i Rappresentanti dei Centri di Spesa, di seguito denominati Responsabili di Struttura, assegnano obiettivi di gruppo e di struttura ai dipendenti delle singole unità organizzative, sentiti i leader di gruppo.

I leader di gruppo sono individuati nei titolari di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche. Nel caso in cui la figura del leader di gruppo coincidesse con un'unità di personale di ctg EP, titolare di posizione organizzativa, l'obiettivo assegnato al gruppo dovrà essere uno degli obiettivi individuali assegnati al EP medesimo.

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, una volta assegnati dal Responsabile di Struttura, sono comunicati mediante la piattaforma U-Gov – Risorse umane – Valutazione organizzativa. La corresponsione del premio, calcolata sui giorni di effettiva presenza e sui giorni di recupero compensativo, considerati alla stregua della presenza in servizio, deriva da

- Valutazione della produttività collettiva, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura (raggiunti, parzialmente raggiunti, non raggiunti), 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 nella misura del 15%.

Sezione I - Valutazione ed erogazione importi produttività collettiva

I suddetti obiettivi di gruppo e di struttura sono valutati dai Responsabili di Struttura con cadenza quadrimestrale, con conseguente erogazione del premio collettivo su



base mensile, salvo eventuali conguagli negativi alla fine di ogni quadrimestre di riferimento.

L'incentivazione nel corrente esercizio contabile è stata corrisposta a decorrere dal mese di febbraio (la mensilità di gennaio verrà erogata nel mese di dicembre) in ratei mensili pari a € 33,90, incrementati ad un valore intermedio pari ad € 135,60, fino ad un valore massimo pari a € 268,37, rapportati alla maggiore estensione giornaliera dell'attività lavorativa e dei servizi di *front office*.

A decorrere dal mese di dicembre 2017, gli importi mensili della produttività collettiva verranno rapportati all'85% del totale del premio di produttività, mentre il restante 15% dovrà confluire negli incentivi correlati all'apporto individuale. Gli importi di produttività collettiva sopra richiamati sono, pertanto, rideterminati in ratei mensili di valore base pari a € 28,82, di valore intermedio pari ad € 115,26 e di valore massimo pari a € 228,11, rapportati alla maggiore estensione giornaliera dell'attività lavorativa e dei servizi di *front office*.

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, per un importo giornaliero di € 1,56, € 6,26 e € 12,38. Dal mese di dicembre 2017 le decurtazioni saranno rideterminate rispettivamente in € 1,33, € 5,32 e € 10,52.

Ai fini del raggiungimento completo degli obiettivi di gruppo e di struttura negli *step* di valutazione si deve raggiungere la piena valutazione sia dell'obiettivo di struttura che dell'obiettivo di gruppo; diversamente, qualora uno dei due obiettivi dovesse essere raggiunto parzialmente o non raggiunto, si determinerà una valutazione parziale con l'erogazione dell'80% della produttività.



Qualora il gruppo non fosse concorde con la valutazione espressa da parte del Responsabile di Struttura, può chiedere un riesame della valutazione per il tramite del *leader* di gruppo. Il Responsabile al termine dell'audizione del *leader* di gruppo, decide autonomamente.

Sezione II - Valutazione ed erogazione incentivi apporto individuale all'interno della produttività collettiva

La valutazione e corresponsione degli incentivi per l'apporto individuale all'interno della produttività collettiva viene avviata in forma sperimentale a partire dal 1° dicembre 2017 (il primo step di valutazione dell'apporto individuale, relativo alla fase sperimentale, coinciderà con la valutazione finale della produttività collettiva 2017 e comprenderà la mensilità di dicembre e quella di gennaio 2017) e fino al 31 agosto 2018.

La quota dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva, nella misura del 15% del premio totale di produttività collettiva, sono determinati in ratei mensili di valore base pari a € 5,08, di valore intermedio pari ad € 20,34 e di valore massimo pari a € 40,26, rapportati alla maggiore estensione giornaliera dell'attività lavorativa e dei servizi di *front office*. I suddetti importi saranno erogati in un'unica soluzione al termine della fase di valutazione finale della produttività collettiva, comprensiva della valutazione degli apporti individuali nei gruppi di lavoro.

Pertanto, gli incentivi correlati all'apporto individuale riferiti alla doppia mensilità del mese di dicembre della fase sperimentale, potranno essere erogati a decorrere dal mese di febbraio 2018, a conclusione della fase di valutazione finale.

Gli importi dell'apporto individuale vengono computati sull'effettiva presenza in servizio e decurtati in ragione delle assenze dal servizio comunque effettuate ad eccezione del recupero compensativo, per un importo giornaliero di € 0,23, € 0,94 e € 1,86.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo all'interno del gruppo di lavoro viene effettuata dal Responsabile di Struttura direttamente per il leader del gruppo e, sentito lo stesso, per gli altri componenti del gruppo, sulla base di un punteggio individuale variabile fino a un massimo di 20 punti, che scaturisce dalla somma dei sub-punteggi attribuiti a n. 4 aree di comportamento valutabili, ai quali è possibile assegnare un valore da min. 1 a max. 5 punti.



I comportamenti valutabili sono i seguenti:

1. **Relazione** - Capacità di rapportarsi nel proprio gruppo di lavoro, mettendo le proprie competenze al servizio dell'obiettivo e apportando un contributo positivo alle relazioni all'interno del gruppo e alle relazioni con l'ambiente esterno e l'utenza.
2. **Risultati** - Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi in relazione alla tempistica e alla razionalizzazione delle procedure.
3. **Impegno** - Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità (esaustività, rapidità e risultati conseguiti).
4. **Flessibilità** - Capacità di adattamento dimostrata alle esigenze del proprio gruppo di lavoro.

I sub-punteggi (minimo 1 – massimo 5), relativi a ciascuno dei quattro comportamenti sopra descritti, sono attribuiti sulla base del seguente schema:

Punteggio	Valutazione
1	Comportamento sporadico
2	Comportamento abbastanza frequente
3	Comportamento frequente in situazioni abituali
4	Comportamento consolidato, ricorrente anche in situazioni non abituali
5	Comportamento degno di encomio

Il punteggio individuale, ottenuto dalla somma dei sub-punteggi andrà a determinare l'effettiva 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%

Allegato 1: scheda di valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva.

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.

Qualora il dipendente non fosse concorde con la valutazione espressa da parte del Responsabile di Struttura, potrà, entro 15gg dalla comunicazione della valutazione non positiva, formulare proprie osservazioni sulle quali sarà acquisita la decisione di un Comitato *ad hoc*, presieduto dal Direttore Generale o un suo Delegato e composto da un rappresentante sindacale, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato, o da una persona di sua fiducia e da un rappresentante dell'Amministrazione.

Le parti si impegnano a destinare eventuali ulteriori risorse variabili reperibili da strumenti regolamentari al finanziamento ulteriore dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

Articolo 3 – Disposizioni transitorie e finali

Sezione I - Posizioni organizzative e funzioni specialistiche

In ragione del protrarsi dei lavori relativi alla pesatura delle posizioni organizzative, le parti si impegnano a determinare con successivo accordo, da perfezionarsi entro e non oltre il primo trimestre 2018, l'attribuzione delle fasce economiche connessa alla definitiva pesatura delle posizioni medesime.

Le OO.SS. e la RSU prendono atto che l'Amministrazione, verificata la sussistenza delle necessarie risorse economiche, si riserva di prevedere:

- l'istituzione, entro l'arco temporale di cui sopra, di ulteriori posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche che potranno derivare anche da un eventuale riassetto organizzativo di alcune strutture, tra cui l'Ufficio preposto alla Sicurezza ex D.Lgs. 81/08;
- l'attivazione, nelle more della definizione del nuovo accordo in materia e in considerazione dell'accresciuto volume di affari e di lavoro correlato all'attività di merchandising svolta da alcune unità di personale dell'Area Patrimonio e Servizi Economici, di due ulteriori funzioni specialistiche di portavalori titolari.

Le OO.SS. e la RSU prendono atto, altresì, che in relazione all'esigenza di presidiare attività e/o servizi di particolare rilevanza istituzionale, tra cui il



coordinamento amministrativo delle Scuole di Specializzazione, con relative specifiche responsabilità correlate, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie autonome prerogative di carattere organizzativo-gestionale, può individuare posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche ad hoc, dandone informazione alla parte sindacale.

Sezione II - Piano welfare

Le parti concordano, a consuntivo dell'applicazione del Piano Welfare Sapienza per l'anno 2017, sulla possibilità di prevedere, compatibilmente con le risorse finanziarie all'uopo allocate, una complessiva rimodulazione del Piano Welfare Sapienza così come regolato dal CCI del 21.11.2016, con l'eventuale previsione di nuovi contributi e/o servizi.

Sezione III – Progressioni economiche all'interno della categoria

Le parti convengono che, sulla base della compatibilità finanziaria, nel corso del 2018 potrà essere attivato, attraverso meccanismi selettivi, un nuovo processo volto all'applicazione di passaggi a posizione economica immediatamente superiore.

Roma, 08.11.2017

Parte Pubblica

Rettore F.to

Prorettore Vicario F.to

Direttore Generale F.to

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo F.to

E in qualità di partecipante ai lavori della Parte Pubblica

Il Consigliere del Rettore alle politiche del personale F.to



Parte Sindacale:

OO.SS.

CGIL/FIc F.to

CISL/Università F.to

UIL/RUA F.to

CONFSAL Fed. SNALS/CISAPUNI F.to

Fed. Gilda UNams

USB Pubblico Impiego

R.S.U. Università "La Sapienza" F.to



Allegato 1

Scheda di valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva

Valutato _____

Valutatore _____

Gruppo di lavoro _____

Comportamenti valutabili	Punteggio da assegnare alla valutazione	Valutazione
Relazione - Capacità di rapportarsi nel proprio gruppo di lavoro, mettendo le proprie competenze al servizio dell'obiettivo e apportando un contributo positivo alle relazioni all'interno del gruppo e alle relazioni con l'ambiente esterno e l'utenza		
Risultati - Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi in relazione alla tempistica e alla razionalizzazione delle procedure		
Impegno - Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità (esaustività, rapidità e risultati conseguiti)		
Flessibilità - Capacità di adattamento dimostrata alle esigenze del proprio gruppo di lavoro		
Totale punteggio apporto individuale		