

AREA ORGANIZZAZIONE  
E SVILUPPO



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

Ai Presidi di Facoltà  
Al Preside della Scuola di Ingegneria  
Aerospaziale  
Al Direttore della Scuola Superiore di Studi  
Avanzati Sapienza  
Ai Direttori di Dipartimento  
Al Direttore del Centro di Servizi per le attività  
ricreative, culturali, artistiche, sociali e dello  
spettacolo "Sapienza CREA - Nuovo Teatro  
Ateneo"  
Al Direttore del Centro di Servizi sportivi della  
Sapienza "Sapienza Sport"  
Al Direttore del Centro Linguistico di  
Ateneo – CLA  
Centro di Ricerca e Servizi Saperi & Co  
Al Direttore del Centro interdipartimentale di  
Ricerca e Servizi CERSITES  
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di  
Ricerca  
Al Direttore del Sistema bibliotecario  
Sapienza  
Al Presidente del Polo museale Sapienza  
Al Direttore del Polo museale Sapienza  
Al Presidente del Centro InfoSapienza  
Al Direttore del Centro InfoSapienza  
Al Presidente di Sapienza Università Editrice  
Al Direttore di Sapienza Università Editrice  
Ai Responsabili amministrativi delegati di  
Facoltà, Dipartimenti, Scuole e Centri  
Ai Coordinatori degli Uffici di Facoltà  
Ai Direttori delle Aree:  
- Affari istituzionali  
- Affari legali  
- Gestione edilizia  
- Offerta formativa e diritto allo studio  
- Organizzazione e sviluppo  
- Patrimonio e servizi economici  
- per l'Internazionalizzazione  
- Risorse umane  
- Servizi agli studenti  
- Supporto alla ricerca e trasferimento  
tecnologico  
Al Capo dell'Ufficio Supporto strategico e  
programmazione dell'Area Supporto strategico e  
comunicazione  
Al Capo dell'Ufficio Comunicazione dell'Area  
Supporto strategico e comunicazione

Al Capo dell'Ufficio Bilanci, programmazione e gestione economico-patrimoniale e finanziaria dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione

Al Capo dell'Ufficio Gestione ciclo attivo/passivo e adempimenti tributari dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione

Al Capo dell'Ufficio Auditing e controllo di gestione dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione

Al Capo dell'Ufficio Stipendi dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione

All'Ufficio della Rettrice

- Segreteria particolare della Rettrice
- Segreteria Tecnica della Rettrice
- Segreteria del Pro Rettore Vicario
- Segreteria Capo di Gabinetto
- Segreteria Ufficio Rettrice e Pro Rettori
- Segreteria Collegio dei Direttori di Dipartimento
- Cerimoniale

Agli Uffici della Sicurezza

- Ufficio per l'Alta Vigilanza
- Ufficio speciale Prevenzione e protezione
- Centro di Medicina occupazionale
- Ufficio Esperto Qualificato
- Laboratorio Chimico per la Sicurezza

Alla Direzione Generale

- Segreteria della Direzione Generale

Al Capo dell'Ufficio Organi Collegiali

e p.c. A tutto il personale  
Alle OO.SS.  
Alla RSU d'Ateneo

### **Oggetto: Valutazione obiettivi individuali - Anno 2020**

Si informano le SS.LL. che, in relazione agli obiettivi individuali assegnati nel 2020 al personale di ctg EP titolare di posizione organizzativa e al personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura, occorre dare corso alla valutazione del grado di raggiungimento dei medesimi nonché dei correlati comportamenti organizzativi, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale.

Si ricorda che a decorrere dall'anno 2017, per effetto di quanto stabilito dall'art. 18 del [Contratto Collettivo Integrativo del 21.11.2016](#), il riconoscimento dei citati compensi, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione per il personale di categoria EP e dell'indennità di responsabilità per il personale di categoria D e assimilati viene così ripartita: il 24% al grado di raggiungimento degli obiettivi e il 6% al grado di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Ciò imporrà, ancora di più, la necessità di effettuare una puntuale valutazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché una scrupolosa ponderazione e condivisione del processo di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Più in particolare, la retribuzione di risultato e i compensi correlati alla produttività individuale verranno corrisposti sulla base delle seguenti percentuali di incidenza sul 30% massimo erogabile:

<b>Retribuzione di risultato/Produttività individuale</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>
<b>Personale coinvolto: ctg EP e ctg D e assimilati con responsabilità di Struttura</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 80%) verrà determinato riconoscendo un valore percentuale agli obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti secondo lo schema della tabella di seguito indicata:

<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 OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	0%
N.3 OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	0%

La valutazione dei comportamenti organizzativi (peso 20%) verrà, diversamente, determinata sulla base della tabella di seguito riportata:

<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

La somma dei punteggi conseguiti, come sopra riportati, determinerà le seguenti percentuali della retribuzione di risultato per il personale di categoria EP e dei compensi correlati alla produttività individuale del personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura.

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERCENTUALE ATTRIBUITA
>55	6%
Da > 36 a 55	3%
= 36 e inferiore	0

### **Condivisione delle valutazioni**

Il Responsabile di Struttura prima di procedere alla definitiva formalizzazione delle valutazioni degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi del titolare di posizione organizzativa – secondo i termini e le istruzioni di seguito elencate - **dovrà convocare, nel rispetto delle modalità attualmente consentite, il titolare medesimo** per renderlo pienamente edotto sulle motivazioni dell'attribuzione del punteggio maturato.

Per le Aree della Direzione Generale la valutazione dei comportamenti organizzativi dei Capi Settore dovrà avvenire previa audizione dei Capi Ufficio.

Il titolare di posizione organizzativa, avrà, comunque, facoltà, ai sensi dell'art. 3 del [Contratto Integrativo in materia del 12.11.2007](#), entro 15 gg. dalla definitiva valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione dei comportamenti organizzativi, di trasmettere all'Amministrazione proprie deduzioni che saranno rimesse ad un Comitato *ad hoc* presieduto dal Direttore Generale o un suo Delegato e composto da un rappresentante sindacale cui il titolare della posizione organizzativa aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia e da un rappresentante dell'Amministrazione.

### **Termini valutazione obiettivi individuali e comportamenti organizzativi anno 2020**

Gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi dovranno essere valutati e inseriti nella procedura U-GOV **entro e non oltre il 12.04.2021.**

Al fine di rendere più agevole l'immissione nella procedura delle valutazioni degli obiettivi individuali e dei relativi comportamenti organizzativi, 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 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- martedì- mercoledì-venerdì e dalle ore 14.30 alle 15.45 il giovedì, raggiungibile ai seguenti numeri di telefono:

06/4991(2)2729 Dott.ssa Daniela Barani  
06/4991(2)2126 Dott.ssa Micaela Derosa  
06/4991(2)2648 Dott.ssa Carmela Luzzi  
06/4991(2)2149 Sig.ra Fabiola Fatello

Cordiali saluti

LA DIRETTRICE dell'AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO  
*Dott.ssa Daniela Cavallo*

MD

MT