

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
- Al Direttore del 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
  - Servizi agli studenti
  - Supporto alla ricerca e trasferimento Tecnologico
  - Supporto strategico e comunicazione
- Al Capo dell'Ufficio Bilanci, programmazione e gestione economico-patrimoniale e finanziaria - Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- Al Capo dell'Ufficio Gestione ciclo attivo/passivo e adempimenti tributari - Area Contabilità, finanza e controllo di gestione

- Al Capo dell'Ufficio Auditing e controllo di gestione - Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- Al Capo dell'Ufficio Stipendi dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione - Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- Al Capo Ufficio Reclutamento Professori I e II Fascia e Gestione Carriere Personale Docente - Area Risorse Umane
- Al Capo Ufficio personale tecnico amministrativo - Area Risorse Umane
- Al Capo Ufficio Collaborazioni Esterne e reclutamento Ricercatori a tempo determinato- Area Risorse Umane
- Al Capo Ufficio Pensioni - Area Risorse Umane
- Agli Uffici 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 Speciale Prevenzione, Protezione e Alta Vigilanza
  - 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

**Loro Sedi**

### **Oggetto: Valutazione obiettivi individuali - Anno 2022**

Si informano le SS.LL. che, in relazione agli obiettivi individuali assegnati nel 2022 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](#), le citate indennità sono riconosciute 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, così ripartita: il 24% in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e il 6% in base al grado di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Più nello specifico, nell'ambito della misura massima erogabile pari al 30%, alle due componenti relative a "raggiungimento obiettivi individuali assegnati" e "comportamenti organizzativi" sono attribuite le seguenti percentuali di incidenza/peso:

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

Si evidenzia la necessità di effettuare una puntuale valutazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché una scrupolosa ponderazione e condivisione del processo di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per quanto attiene alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 80%), è attribuita una percentuale differente a seconda che gli obiettivi risultino raggiunti, parzialmente raggiunti e/o non raggiunti, secondo lo schema di seguito riportato:

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

La valutazione dei comportamenti organizzativi (peso 20%) tiene conto del punteggio attribuito a ciascuna "dimensione" oggetto di osservazione, secondo la tabella di seguito riportata:

DIMENSIONI	LIVELLO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO
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 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 il titolare medesimo** per renderlo pienamente edotto circa le motivazioni alla base del punteggio attribuito.

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

Ai sensi dell'art. 3 del [Contratto Integrativo in materia del 12.11.2007](#), il titolare di posizione organizzativa, qualora non condivida la valutazione definitiva ricevuta, entro 15 gg. dalla stessa, può trasmettere all'Amministrazione le proprie deduzioni, che saranno rimesse ad un Comitato *ad hoc* presieduto dalla Direttrice Generale o un suo Delegato/a 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.

### **Termine valutazione obiettivi individuali e comportamenti organizzativi anno 2022**

Gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi dovranno essere valutati e inseriti nella procedura U-GOV **entro e non oltre il 20.03.2023**.

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 procedura di valutazione è possibile scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: [relazionisindacali@uniroma1.it](mailto:relazionisindacali@uniroma1.it).

È inoltre disponibile - dalle ore 10.00 alle ore 12.00 nei giorni lunedì – martedì – mercoledì - venerdì e dalle ore 14.30 alle ore 15.45 il giovedì – un supporto telefonico ai seguenti numeri di telefono:

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

Cordiali saluti

IL DIRETTORE dell'AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO  
Dott. *Fabrizio De Angelis*