

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Alle Presidi/Ai Presidi di Facoltà
Al Preside della Scuola di Ingegneria aerospaziale
Al Direttore della Scuola Superiore di Studi Avanzati

Alle Direttrici/Ai Direttori di Dipartimento
Alle Direttrici/Ai Direttori dei Centri di Ricerca
Alle Direttrici/Ai Direttori dei Centri di Ricerca e Servizi
Alle Direttrici/Ai Direttori dei Centri di Servizi

Alle Responsabili/Ai Responsabili Amministrativi
Delegati di Facoltà, Dipartimenti, Scuole e Centri
Alle Coordinatrici/Ai Coordinatori degli Uffici di Facoltà

Alla Direttrice del Centro InfoSapienza
Alla Direttrice del Polo museale Sapienza
Al Direttore del Sistema Bibliotecario Sapienza
Alla Presidente del Consiglio tecnico-scientifico SBS

Agli Uffici della Rettrice

- Segreteria Particolare della Rettrice
- Segreteria Tecnica della Rettrice
- Segreteria Prorettore Vicario
- Segreteria Ufficio Rettrice e Prorettori
- Segreteria Collegio dei Direttori di Dipartimento
- Cerimoniale
- Stampa e comunicazione
- Relazioni e accordi internazionali

Agli Uffici della Sicurezza

- Al Capo dell'Ufficio Speciale prevenzione, protezione e alta vigilanza
- Al Direttore del Centro di Medicina occupazionale
- All'Esperto Qualificato
- Alla Responsabile Laboratorio chimico per la sicurezza

Al Responsabile Segreteria della Direzione Generale

Al Capo dell'Ufficio Organi collegiali
All'Ufficio Procedimenti disciplinari
Alle Direttrici/Ai Direttori delle Aree
dell'Amministrazione Centrale

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



Oggetto: Assegnazione obiettivi di struttura e di gruppo 2025

PRINCIPI GENERALI

Com'è noto, il Contratto Collettivo Integrativo del 16/11/2010 (art. 8) ed il Contratto Collettivo Integrativo del 08/11/2017 (art. 2) hanno previsto e disciplinato l'istituto della produttività collettiva e, nell'ambito della stessa, l'istituto dell'apporto individuale, entrambi correlati al raggiungimento di obiettivi di gruppo e di struttura, quest'ultimo trasversale ai gruppi di lavoro ivi costituiti.

Gli obiettivi – che possono riguardare priorità, monitorare processi critici, tendere a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni lavorative nell'ambito delle attività proprie della Struttura di afferenza - 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.);
- espressi in termini chiari e valutabili.

In Sapienza si è consolidato da anni un sistema per la definizione degli obiettivi secondo il quale gli obiettivi ritenuti strategici dal Responsabile di Struttura vengono declinati in obiettivi operativi da assegnare al personale afferente alla Struttura medesima. Gli obiettivi operativi possono altresì riguardare attività correlate o connesse a quelle programmate per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Qualora lo richieda la particolare mole di attività, è possibile definire obiettivi di natura pluriennale, purché siano chiari e tracciabili nel tempo i singoli stati di avanzamento.

I Responsabili di Struttura sono invitati a seguire le suddette indicazioni, secondo opportune logiche di condivisione, per l'elaborazione di obiettivi coerenti con le politiche di programmazione, sviluppo, premialità e valutazione, al fine di non vanificare quel processo di finalizzazione delle risorse, ad incremento della produttività di Sapienza, già in itinere da anni.

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



GRUPPI DI LAVORO

I gruppi di lavoro sono costituiti da unità di personale, individuate dal Responsabile di Struttura, appartenenti all'Area dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori.

È escluso il personale che effettua turni di servizio e il personale assegnato funzionalmente alle Aziende ospedaliere.

Ciascuno gruppo di lavoro ha un proprio "leader di gruppo", che deve essere individuato tra i titolari di posizione organizzativa e di funzione specialistica afferenti alla Struttura.

Qualora la figura del leader di gruppo coincidesse con un'unità di personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità, l'obiettivo assegnato al gruppo dovrà coincidere con uno degli obiettivi individuali assegnati allo stesso e collegati alla remunerazione della retribuzione di risultato.

I titolari di posizione organizzativa e di funzione specialistica appartenenti all'Area dei Funzionari e dei Collaboratori possono essere nominati "leader" di un solo gruppo di lavoro; il personale dell'Area delle Elevate Professionalità può essere contestualmente "leader" di più gruppi di lavoro ma, in tal caso, soltanto uno degli obiettivi assegnati ai gruppi di cui è leader deve coincidere con uno dei suoi obiettivi individuali.

Gli appartenenti allo stesso gruppo di lavoro devono interagire tra loro con regolarità, nella consapevolezza di condividere lo stesso obiettivo. Ognuno, per la propria parte di competenza ed in relazione al profilo professionale rivestito, dovrà svolgere, sotto la guida del leader di gruppo, un ruolo specifico e riconosciuto, collaborando con il proprio apporto individuale alla realizzazione dell'obiettivo assegnato.

Sarà cura del Responsabile di Struttura valutare la creazione di un gruppo unico o misto, in cui le tipologie di attività possono essere trasversali a più unità organizzative all'interno della singola struttura. Nella costituzione dei gruppi di lavoro si deve tener conto delle competenze e capacità di ciascuno, in relazione alle attività e all'inquadramento professionale dei componenti.

APPORTO INDIVIDUALE

Con il CCI 08/11/2017 è stato introdotto l'istituto dell'apporto individuale con cui l'Amministrazione ha implementato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di Sapienza, ponendosi in linea con gli ambiti di miglioramento in merito alla valutazione della



performance individuale attesi dal Nucleo di valutazione, da ultimo espressi nella Relazione relativa all'anno 2016.

In particolare, l'incentivo economico correlato alla produttività deriverà complessivamente da una duplice valutazione:

- valutazione della produttività collettiva, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura, che andrà a incidere 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, che andrà a incidere nella misura del 15%.

L'apporto individuale all'interno della produttività collettiva misura il livello di apporto del singolo dipendente all'attività del gruppo di lavoro cui appartiene, attraverso l'analisi di quattro aree di comportamento:

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.

La valutazione dei suddetti comportamenti effettuata, con cadenza quadrimestrale, dal Responsabile di Struttura direttamente per il leader del gruppo e, sentito lo stesso, per gli altri componenti del gruppo, viene considerata su una scala di giudizio a cinque livelli, con la previsione dei correlati punteggi:

comportamento sporadico = **1**;

comportamento abbastanza frequente = **2**;

comportamento frequente in situazioni abituali = **3**;

comportamento consolidato, ricorrente anche in situazioni non abituali = **4**;

comportamento degno di encomio = **5**.

Il punteggio individuale, ottenuto dalla somma della valutazione di cui sopra, andrà a determinare l'effettiva quantificazione in percentuale dell'incentivo da erogare secondo lo schema seguente:



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%

TERMINI E STEP DI VALUTAZIONE

Gli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati dovranno essere caricati nella procedura U-GOV **entro e non oltre il 28/03/2025.**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati e l'apporto individuale dovranno essere valutati secondo tre successivi *steps* di valutazione:

- primo *step* dal **07/04/2025 al 30/04/2025**
- secondo *step* dal **04/08/2025 al 09/09/2025**
- valutazione finale dal **15/12/2025 al 16/01/2026**

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 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.

Si ricorda che in concomitanza degli *steps* di valutazione dovrà essere effettuata anche la valutazione dei comportamenti organizzativi relativi all'apporto individuale all'interno della produttività collettiva.

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 procedura di inserimento degli obiettivi di gruppo è presente un account di posta elettronica: relazionisindacali@uniroma1.it e un supporto telefonico, che sarà disponibile dalle 10.00 alle 12.00 nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì e dalle ore 14.30 alle 15.45 nei giorni di martedì e giovedì, raggiungibile ai seguenti numeri:

06/49912(2)729 Dott.ssa Daniela Barani
06/4991(2)2126 Dott.ssa Micaela Derosa
06/4991(2)2648 Dott.ssa Carmela Luzzi
06/4991(2)2065 Dott.ssa Gloria Paduano

Cordiali saluti

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e sviluppo professionale

Firmato digitalmente da: FABRIZIO DE ANGELIS
Data: 05/03/2025 15:56:53

CL-MD

Firmato digitalmente da: MARIA TALERICO
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Certificate issued
through Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID)
digital identity, not usable to require other SPID digital
identity
Data: 05/03/2025 11:45:52

Firmato digitalmente da: MARCO
SURIO
Data: 05/03/2025 11:05:05