

## ANNO 2016

Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Dirigenti (Retribuzione di Risultato)	€ 123.891,00
	Personale tecnico amministrativo (Risultato obiettivi individuali titolari di posizione organizzativa+produttività collettiva)	€ 4.578.222,00
Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Dirigenti (Retribuzione di Risultato)	€ 119.343,00
	Personale tecnico amministrativo (Risultato obiettivi individuali titolari di posizione organizzativa)	Non ancora erogati (sono in corso di valutazione gli obiettivi)
	Personale tecnico amministrativo (Produttività collettiva)	€ 3.982.869,91

### Distribuzione del trattamento accessorio anno 2016, in forma aggregata, al fini di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi

TRATTAMENTO ACCESSORIO DIRIGENTI ANNO 2016	
Retribuzione di posizione	€ 545.045,00
Retribuzione di risultato	€ 119.343,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO Personale tecnico - amministrativo - ANNO 2016	
Lavoro straordinario	€ 483.732,00
Indennità mensile accessoria - IMA	€ 2.837.900,00
Retribuzione di posizione ctg EP	€ 2.123.945,00
Indennità di responsabilità ctg D e C	€ 1.212.351,00
Indennità di rischio radiologico	€ 2.686,00
Indennità incremento dei servizi (turni, re	€ 905.634,00
Produttività collettiva	€ 3.982.870,00

### **Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio:**

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato da Sapienza Università di Roma, in base alla sua peculiare articolazione amministrativa, vengono individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità in cui si articola il relativo processo di misurazione e valutazione.

In tale ambito il sistema di assegnazione degli obiettivi di gruppo e di struttura, come degli 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 resi al pubblico. Il passaggio dalle azioni strategiche alla pianificazione operativa degli obiettivi e delle attività amministrative viene determinato attraverso il meccanismo della cascata (o albero della performance) di seguito esplicitato.

All'inizio di ogni esercizio finanziario gli Organi competenti approvano gli obiettivi da assegnare al Direttore Generale, ai Direttori di Dipartimento e ai Presidi di Facoltà, obiettivi che andranno a confluire nel Piano della Performance di Sapienza per l'aggiornamento del Piano Integrato dell'anno di riferimento; successivamente, nell'ambito dell'Amministrazione Centrale, il Direttore Generale declina gli obiettivi strategici ai Direttori d'Area che a loro volta provvedono ad attribuire gli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa e al personale che partecipa alla produttività collettiva; per i Centri di Spesa sono direttamente i Responsabili di Struttura a declinare gli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa e al personale che partecipa alla produttività collettiva.

### **Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti:**

Per l'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente si è adottata una metodologia in virtù della quale viene attribuito un peso del 70% alla voce "risultato gestionale" - che include la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati al singolo Dirigente - ed un peso del 30% alla voce "comportamenti organizzativi", articolata a sua volta in tre distinti fattori.

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni, e che, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in tre livelli di merito, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri, in ogni caso limitando il personale da collocare nella fascia più elevata ad una quota non superiore al 30%.

Per il personale non dirigenziale La Sapienza ha adottato degli strumenti di valutazione diversificati a seconda che si tratti di personale titolare di posizione organizzativa o personale senza incarico.

Ai titolari di posizioni organizzative, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per il personale di ctg EP e dei compensi correlati alla produttività individuale per il personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura, sono assegnati tre obiettivi annuali nell'esercizio finanziario di riferimento con le modalità sopra richiamate.

La corresponsione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale, che può raggiungere come misura massima il 30% della retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e il 30% dell'indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati, è la risultante di un modello di valutazione basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivo raggiunto, parzialmente raggiunto e non raggiunto) da cui discende l'effettiva percentuale di retribuzione di posizione per il personale

di ctg EP e di indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati.

Ai dipendenti delle singole unità organizzative che non rivestono posizioni organizzative sono assegnati obiettivi di gruppo e di struttura, sentiti i leader di gruppo che sono individuati nei titolari di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche.

I suddetti obiettivi di gruppo e di struttura sono valutati dai Responsabili di Struttura con cadenza quadrimestrale, con conseguente erogazione su base mensile del premio collettivo (tre fasce rapportate alla prevalenza lavorativa negli orari pomeridiani e alle attività di front office), salvo eventuali conguagli negativi alla fine di ogni quadrimestre di riferimento.

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.

Si fa presente che ai fini del raggiungimento completo degli obiettivi di gruppo e di struttura negli step di valutazione si deve conseguire la piena valutazione sia dell'obiettivo di struttura che dell'obiettivo di gruppo, altrimenti qualora uno dei due dovesse essere raggiunto parzialmente o non raggiunto si raggiungerà una valutazione parziale pari all'erogazione dell'80% della produttività.