

## **CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE - PRODUTTIVITÀ**

In considerazione di quanto previsto dall'art. 81 CCNL 16.10.2008 e al fine di ottenere un incremento della produttività e il miglioramento della qualità dei servizi in termini di efficienza, efficacia ed economicità, le parti concordano l'adozione di un sistema di incentivazione del personale basato sulla gestione per obiettivi e sulla stretta interrelazione e coerenza tra gli obiettivi contenuti nel piano delle performance e gli obiettivi assegnati alle singole strutture, secondo le modalità descritte qui di seguito.

### **Definizione degli obiettivi a cura della Direzione Generale**

Gli obiettivi sono definiti dal Direttore Generale, previo confronto con i responsabili delle strutture e devono essere necessariamente di diretta derivazione dal piano delle performance.

Per l'anno 2014, uno degli obiettivi riguarda l'avvio del processo di riorganizzazione, consideratane la particolarità strategica nel quadro generale del funzionamento dell'Ateneo. L'altro obiettivo è il miglioramento dei servizi resi all'utenza. Ad entrambi gli obiettivi, di diretta derivazione dal Piano della Performance 2013-2015, è assegnato lo stesso peso.

### **Assegnazione del personale agli obiettivi e definizione del programma per il loro raggiungimento**

Per l'anno 2014 sia l'obiettivo legato al miglioramento dei servizi resi all'utenza sia l'obiettivo connesso all'avvio della riorganizzazione e alla sua attuazione, coinvolgono tutto il personale afferente alla struttura.

### **Criteri di valutazione del contributo**

I criteri per la valutazione del contributo fornito sono predeterminati e comuni a tutti gli obiettivi di tutte le strutture:

- capacità di contribuire e di proporre soluzioni nell'ambito dei processi innovativi di struttura
- coinvolgimento nei processi lavorativi
- attenzione alle esigenze dell'utenza
- capacità di risolvere problemi

### **Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo**

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati è comunicata da parte della Direzione Generale entro la fine del mese di aprile 2015.

In caso di non raggiungimento del 100% del risultato atteso, la quota di produttività non distribuita per l'anno 2014 verrà riportata sul fondo all'anno successivo.

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di struttura condiziona proporzionalmente il grado di raggiungimento degli obiettivi del responsabile della struttura.

### **Valutazione del contributo fornito**

Si tratta di valutare l'effettivo contributo fornito da ciascun dipendente per il raggiungimento del risultato, in base ai suddetti criteri comuni a tutte le strutture, con una scala di valori che può variare da 1 a 4: contributo fornito in maniera non adeguata, sufficiente, adeguata, ottimale.

Tale valutazione, eventualmente anche anticipata da un colloquio, va obbligatoriamente comunicata al dipendente per iscritto tramite invio per posta elettronica, e inviata per cc all'indirizzo [relazioni.sindacali@unimib.it](mailto:relazioni.sindacali@unimib.it).

La valutazione viene effettuata dal Responsabile che al 31.12.2014 era a capo di ciascuna struttura. In caso non fosse possibile acquisire detta valutazione, questa sarà di competenza del Direttore Generale.

### **Definizione budget di struttura**

Si calcola suddividendo lo stanziamento previsto per l'FTE complessivamente impegnato nell'anno (in proporzione per il personale part-time, al netto dei trasferimenti in entrata e in uscita nel periodo di riferimento, del personale di categoria EP e del personale che nel corso dell'anno di riferimento ha percepito una quota di conto terzi superiore ai limiti stabiliti) e moltiplicando successivamente il valore del singolo punto di FTE per l'FTE di ciascuna struttura.

### **Calcolo dell'incentivo**

Il calcolo dell'incentivo per ciascun dipendente tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione del contributo da esso fornito al risultato finale.

La quota di produttività non può superare di 3,5 volte la somma ottenuta suddividendo lo stanziamento previsto per l'FTE complessivamente impegnato nell'anno e non può essere inferiore a 120 € purché gli obiettivi siano raggiunti almeno al 50%, fatto salvo un eventuale riproporzionamento per periodi di assenza superiore ai 6 mesi su indicazione del responsabile.

**Franchigia**

Considerato il "Regolamento disciplinante i rapporti tra l'università e soggetti pubblici e privati italiani ed internazionali, aventi per oggetto le attività di ricerca e valorizzazione" attualmente in vigore, si stabilisce che, qualora la cifra percepita a titolo di conto terzi risulti inferiore a quanto spettante dalla produttività, ai dipendenti venga corrisposta la differenza, fatta salva la franchigia di 500,00 €.

**Comitato paritetico**

Il Comitato previsto dall'art. 81 del CCNL 16.10.2008 per esprimere pareri su eventuali osservazioni formulate dal dipendente interessato dalla valutazione, è composto dal Direttore Generale, dal Capo Area del Personale e da due rappresentanti delle RSU.

In caso di parità nella votazione prevale il voto espresso dal Direttore Generale.

**Informazione**

I dati aggregati relativi alle valutazioni effettuate, nonché quelli previsti dall'art. 6, comma 3, lett. c) ed h) del CCNL del 16.10.2008, fatto salvo la valutazione personale del contributo fornito, sono oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali.

**Rispetto dei termini**

Il mancato rispetto della procedura e dei relativi termini per la valutazione dei risultati comporterà una proporzionale decurtazione sull'indennità di risultato dei responsabili.

Fino alla corretta applicazione della procedura non verrà corrisposta l'indennità di risultato al responsabile di struttura interessato.

Milano, 23.04.2015