

## O.d.S. n. 11/2018

### Processi di valutazione del merito

Al fine di dare corso ad un processo di valutazione meritocratica del personale dipendente che si svilupperà nel corso dei prossimi 12 mesi, si rende noto il processo di valutazione del merito, parte integrante della nuova organizzazione della Fondazione Ugo Bordoni, approvata dal C.d.A. dell'ente in data 20 aprile 2018.

Si richiede inoltre, come elemento integrante del processo di valutazione in corso e per aggiornare il database delle competenze dei dipendenti, a chi riterrà opportuno, di inviare il proprio CV aggiornato alla casella email [dops@fub.it](mailto:dops@fub.it)

### Glossario

Per brevità, nel seguito le diverse direzioni di primo livello, i cui compiti sono già stati elencati nel comunicato n.5/2018 del Presidente, con data 9 maggio 2018, sono abbreviate come segue:

- DAGC: Direzione Affari Generali e Compliance
- DAM: Direzione Amministrativa
- DOPS: Direzione Organizzazione e Pianificazione Scientifica
- DS: Direzione Scientifica

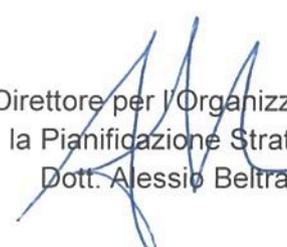
Del Comitato di Direzione fanno parte i quattro Direttori ed il Presidente

### Valutazione del merito

La valutazione dell'operato delle singole risorse ha cadenza almeno annuale ed è svolta come segue:

1. La DOPS valuta le risorse incluse nei progetti, compresi i Capi-progetto, in termini di:
  - a. effettivo impegno profuso, anche in termini di carico rispetto a quanto preventivato, al netto delle ragioni di eventuale disallineamento;
  - b. risultati raggiunti all'interno dei progetti;
  - c. grado di collaborazione con i colleghi e con il Capo-progetto;
  - d. capacità di trasferimento di conoscenze ad altre risorse;
  - e. eventuali rapporti con l'esterno.

2. La DS valuta le risorse incluse nei progetti compresi i Capi-progetto, in termini di:
  - a. qualità del lavoro scientifico svolto;
  - b. capacità di iniziativa e proposizione scientifica;
  - c. ruolo di riferimento scientifico all'interno della Fondazione;
  - d. prestigio scientifico verso l'esterno.
3. Parallelamente, per quel che riguarda le risorse non incluse nei progetti, la DOPS richiede a ciascun Direttore di valutare le risorse di cui è responsabile, sulla base dell'efficacia dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati, della collaborazione mostrata con i colleghi e verso l'ente e degli eventuali rapporti esterni intrattenuti.
4. La DOPS colleziona le valutazioni di tutte le risorse che verranno discusse nel Comitato di Direzione al fine di valutare:
  - a. eventuali discrasie nel metro di giudizio utilizzato;
  - b. il budget disponibile per le politiche meritocratiche;
  - c. la lista delle risorse da premiare, per il merito dimostrato e gli interventi applicabili sia sulla base del budget pianificato, sia sul piano normativo da CCNL di riferimento.
5. A seguito di queste valutazioni, la DOPS definisce la proposta completa di possibili interventi meritocratici e del budget conseguente da condividere con le altre direzioni e il Presidente.
6. Il Presidente, dopo aver approvato la proposta definitiva, informa dei criteri adottati e del budget utilizzato il C.d.A..
7. Il Presidente sottoscrive gli atti conseguenti, predisposti dalla DAM, relativi alle variazioni di categorie, aumenti di merito e premi straordinari ai dipendenti.

  
Il Direttore per l'Organizzazione e  
la Pianificazione Strategica  
Dott. Alessio Beltrame