



## Criteri per l'assegnazione dei premi al personale 2018

Nell'ambito del bilancio 2018 il CdA – su proposta del Direttore – ha deciso di distribuire un bonus ai dipendenti sulla base di un processo di valutazione.

Il processo adottato è sintetizzabile attraverso questi passi:

1. la definizione (per il solo scopo del bonus 2018) di 4 ruoli diversi, legati alle responsabilità nel 2018, in cui inquadrare i dipendenti;
2. l'attribuzione di ciascun dipendente ai progetti a cui ha partecipato, con un "peso" più alto se come responsabile di progetto;
3. la scelta di valutare in modo diverso i risultati dei progetti e i comportamenti dei singoli, questi ultimi in base a una serie di attributi (es. la proattività);
4. la decisione di utilizzare giudizi su 4 livelli (sufficiente / discreto / buono / ottimo) nella valutazione sia dei progetti che dei comportamenti;
5. l'attribuzione da parte del Direttore della valutazione sui progetti (sentiti per questo i Responsabili d'area) e sui comportamenti individuali;
6. il conseguente calcolo, per ciascun dipendente, della sua valutazione in una scala [0, 100] data dalla somma di punti su progetti e comportamenti;
7. la correzione del punteggio individuale attraverso un coefficiente legato al ruolo (vedi punto 1) e un altro legato al tempo (tempo pieno, oppure ...) a Poliedra;
8. la scelta di una base economica (3000 euro) corrispondente al max impegno di tempo (tempo pieno), al ruolo più basso, alla valutazione più alta (100 punti);
9. il calcolo del bonus totale (somma dei bonus di ciascuno con le correzioni del punto 7 e la moltiplicazione del punto 8) e la verifica di coerenza con il massimo ipotizzato.

Il processo è stato condiviso ex ante / presentato ex post ai dipendenti e al CdA.

Milano, 16 aprile 2019

Prof. Alberto Colorni Vitale  
(Direttore del Consorzio Poliedra – Politecnico di Milano)