



Università degli Studi di Cagliari

**Sistema di Misurazione e Valutazione della
Performance organizzativa e individuale
2022**

Presentazione

Il presente documento delinea il **Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (di seguito SMVP)** del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, del personale dirigente e del Direttore Generale, adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni.

Il SMVP, predisposto dalla Direzione generale con il supporto dell'Ufficio di Gabinetto del Rettore e della Direzione Personale, Organizzazione, Performance, è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Nella progettazione del SMVP si è tenuto conto delle peculiarità del sistema universitario e delle indicazioni fornite dall'ANVUR nelle Linee guida per la gestione del ciclo delle performance del 20 luglio 2015, nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 del 20 dicembre 2017, nella Nota del 3 luglio 2017 sulle modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca, nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane del gennaio 2019, nonché del contesto normativo e contrattuale.

Il documento, nel quadro della programmazione strategica, che orienta complessivamente l'attività dell'Ateneo, definisce le modalità di valutazione della performance alla luce del quadro normativo e contrattuale vigente. Il SMVP comprende il *Regolamento sulla valutazione della performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo* e operativamente si ricollega al *Manuale operativo sulla valutazione* adottato dalla Direzione Personale, Organizzazione, Performance.

Indice

Introduzione

Parte I. Il contesto organizzativo

1. Caratteristiche organizzative dell'Ateneo. 2. Distribuzione del personale nelle strutture.

Parte II. Ciclo della performance di UniCa

1. il ciclo della performance. 2. Il ciclo delle Performance di UniCa. 2.1. Fasi, attori, documenti e tempi del ciclo delle performance. 2.2. Linee Programmatiche del Piano Strategico 2022-2027. 2.3. Monitoraggio in corso d'anno. 2.4. Relazione integrata sulle Performance.

Parte III. Sistema di misurazione e valutazione delle performance di UniCa

1. Soggetti e responsabilità. 2. Le dimensioni della performance dell'Ateneo. 2.1. La partecipazione valutativa. 3. La performance strategica e organizzativa e le relative modalità di misurazione. 4. La performance individuale. 4.1. La performance individuale dei Dirigenti e del Direttore generale: l'oggetto della valutazione. 4.1.1. La valutazione delle prestazioni del personale Dirigente: i soggetti. 4.1.2. La valutazione delle prestazioni del personale Dirigente: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni. 4.1.3. La valutazione delle prestazioni del personale Dirigente: la richiesta di riesame. 4.1.4. La valutazione delle prestazioni del Direttore generale: i soggetti. 4.1.5. La valutazione delle prestazioni del Direttore generale: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, la valutazione delle prestazioni. 4.1.6. La valutazione della performance del Direttore generale: la richiesta di riesame. 4.2. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente: l'oggetto della valutazione. 4.2.1. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente: i soggetti. 4.2.2. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio, la valutazione e la richiesta di riesame.

Introduzione

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 ogni Amministrazione pubblica è tenuta *“a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”* secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Tale principio generale trova applicazione anche con riferimento al lavoro agile in base a quanto previsto, da ultimo, nel D.P.C.M. 19 ottobre 2020. Il presente Sistema, pertanto, è da considerarsi applicabile alla misurazione delle prestazioni indipendentemente dalla modalità (in presenza, agile o “ibrida”) in cui la stessa viene erogata.

Lo strumento metodologico alla base del processo di valutazione è il **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**, delineato negli artt. 7, 8 e 9 del D. Lgs. 150/2009, che nell'assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance, garantisce la valorizzazione del merito e delle competenze del personale tecnico-amministrativo, elemento chiave per il miglioramento continuo.

Il SMVP:

- identifica lo schema logico e gli ambiti per la misurazione e valutazione della performance;
- definisce le metodologie e le modalità di misurazione e di valutazione dei risultati di performance;
- esplicita le fasi e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione e rendicontazione della performance.

Le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente il SMVP tenendo conto del quadro normativo di riferimento e degli indirizzi del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

In particolare, gli Atenei devono recepire gli indirizzi dell'ANVUR, che svolge il ruolo di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca (art. 13, comma 12, D. Lgs 150/2009).

I.1. Caratteristiche organizzative dell'Ateneo

- 11 Direzioni inclusa la Direzione Generale (comprendono personale collocato nelle Strutture sia centrali, sia «periferiche», quali Biblioteche e Segreterie studenti)
- 15 Dipartimenti (personale amministrativo delle segreterie e personale tecnico che presta servizio nei laboratori scientifici)
- 6 Facoltà (personale delle segreterie di presidenza, compresi i manager didattici)
- 8 Centri di servizio
- Uffici di staff

- [Link: ORGANIGRAMMA D'ATENE0](#)

I.2. Distribuzione del personale nelle strutture

I dati relativi al personale e alla sua distribuzione nelle strutture dell'Ateneo sono contenuti nel Piano integrato (Piano delle performance).

II.1. Il Ciclo della performance

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs 150/2009 il ciclo della performance si articola in diverse fasi che si replicano di anno in anno in modo coerente e cumulativo (i risultati della valutazione dell'anno precedente si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo), che possono essere riassunti in 4 momenti principali:

- 1) Programmazione** (Piano delle Performance). L'amministrazione definisce e assegna gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel breve e nel medio-lungo periodo, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori per la misurazione, collega le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo. In questa fase le performance individuali e organizzative vengono orientate in funzione della creazione di valore pubblico, ossia del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi;
- 2) Monitoraggio** in corso d'anno e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 3) Misurazione e valutazione dei risultati** ottenuti da cui discende l'attribuzione di voci variabili della retribuzione secondo criteri di valorizzazione del merito. In questa fase vengono quantificati e valutati i risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle singole unità organizzative (performance organizzativa) e i contributi individuali (performance individuale);
- 4) Rendicontazione dei risultati** raggiunti (Relazione integrata sulla Performance di Ateneo) agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, agli organi di controllo e a tutti i portatori di interesse.

Alla base delle fasi del ciclo c'è il **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance**.

In particolare, sul primo punto, le Linee guida per la gestione del ciclo delle performance approvate dal Consiglio Direttivo dell'Anvur il 20 luglio 2015, hanno introdotto per gli Atenei il **Piano Integrato**, con l'intento di semplificare e trasformare l'approvazione del Piano da mero adempimento a strumento gestionale nell'ottica del **miglioramento continuo**, sviluppando in chiave sistemica le attività in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, in maniera coerente rispetto alle finalità e obiettivi strategici degli Atenei.

II.2. Il ciclo delle Performance di UniCa

- In relazione all'autonomia che consente alle amministrazioni di declinare i SMVP nella maniera più funzionale alle proprie esigenze organizzative e in linea con gli indirizzi dell'Anvur in riferimento alla necessità di assicurare un maggiore legame tra gli obiettivi del personale e quelli dell'istituzione attraverso il Piano Integrato, l'Ateneo ha individuato nel **Documento Strategico di Programmazione Integrata** lo strumento di programmazione che evidenzia il rapporto diretto e la necessaria coerenza che deve guidare la definizione degli obiettivi strategici, di competenza degli organi di governo, e la fase di programmazione gestionale/operativa, di competenza delle strutture didattiche, di ricerca e amministrative.
- L'inserimento e il monitoraggio degli obiettivi è effettuato mediante l'applicativo di CINECA "SPRINT" che offre un modello standardizzato di riferimento relativamente al ciclo di gestione delle performance.

II.2.1. Fasi, attori, documenti e tempi di riferimento del Ciclo delle Performance UniCa

Fasi	Attori	Documenti	Tempi di riferimento*
1. Definizione/Revisione degli obiettivi strategici di ateneo	Rettore, prorettori, delegati, DG, Dirigenti, Organi di governo	Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI)	Revisione annuale entro il 31/01
2. Definizione, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi operativi (obiettivi Dirigenti) e del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore e Organi di governo per il DG • DG per obiettivi direzionali • Dirigenti per il personale 	Piano Integrato (Piano delle performance) Scheda assegnazione obiettivi	Entro il 31/01
		Comunicazione di monitoraggio semestrale del DG al Nucleo di Valutazione	Entro il 31/07
3. Misurazione e valutazione delle performance dell'anno precedente	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti per il personale • DG per i Dirigenti • Rettore per il DG • NVA 	<ul style="list-style-type: none"> • Schede valutazione del personale • Relazione di autovalutazione dei dirigenti • Relazione ai autovalutazione del DG • Relazione DG su valutazione dei dirigenti • Valutazione del DG da parte del Rettore • Parere NVA su valutazione del DG 	Entro il 30/04 Entro il 28/02 Entro il 31/03 Entro il 31/05 Entro il 31/05
4. Rendicontazione dei risultati raggiunti	Rettore, DG, Consiglio di Amministrazione	Relazione integrata sulle performance dell'Ateneo	Entro il 15/06
5. Validazione della Relazione integrata sulla performance di Ateneo	Nucleo di Valutazione-NVA	Relazione di validazione della relazione	Entro il 30/06
6. Valutazione del funzionamento complessivo del sistema di valutazione	Nucleo di Valutazione-NVA/OIV	<ul style="list-style-type: none"> • Relazione AVA – sezione performance • Relazione annuale di cui all'art. 14, comma 4, lett. a), D. lgs. n. 150/2009 • Relazione ex art. 14, D. Lgs. n. 19/2012 	Scadenza fissata dall'ANVUR per la Relazione AVA – sezione performance

* I termini riportati sono indicativi e stimati in ragione della necessità di tenere conto che l'attività di gestione avviene in un contesto di generale contrazione delle risorse umane ed economiche.

II.2.2. Linee Programmatiche del Piano Strategico 2022-2027

- Il presente SMVP è parte integrante del Piano integrato (Piano delle performance) 2022-2024 che, a sua volta, nella logica del *cascading* e dell'integrazione strategica degli obiettivi dell'Ateneo, si collega al Piano strategico e alle relative Linee programmatiche 2022-2027.
- In generale, il SMVP si pone, pertanto, quale strumento metodologico per la misurazione e la valutazione delle performance organizzative e individuali in un quadro di integrazione con il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

II.2.3. Monitoraggio in corso d'anno

L'Ateneo ha previsto attività di verifica e monitoraggio svolte in corso d'anno nella continuità della gestione e con cadenze indicative, sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi legati alla performance organizzativa e individuale.

A livello strategico, il monitoraggio è effettuato di norma con cadenza semestrale.

A livello operativo gli obiettivi sono oggetto di monitoraggio di norma semestrale, con riferimento alla performance delle strutture e alla performance individuale del personale dirigente e tecnico-amministrativo.

In base all'art. 6 del d. lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione (NVA), in funzione di OIV, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo. In relazione allo svolgimento di tale ruolo di verifica da parte del NVA, considerate le prerogative gestionali dell'Ateneo, il Direttore Generale (DG) trasmette al NVA stesso, di norma entro il 31 luglio di ogni anno, una comunicazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. Tale comunicazione, riferita al monitoraggio quadrimestrale sugli obiettivi programmati e all'andamento semestrale, contiene, in particolare, i seguenti elementi: a) indicazione degli obiettivi rispetto ai quali si sono verificati scostamenti tra risultati e obiettivi programmati (le eventuali rimodulazioni saranno inoltre riportate nella Relazione sulla performance), inclusa l'informativa relativa al sopravvenire di fatti, eventi, circostanze che incidono negativamente (compromettendolo in parte, o escludendolo) sul raggiungimento dell'obiettivo; b) specificazione delle motivazioni degli eventuali scostamenti; c) indicazione delle azioni correttive da intraprendere nel caso di rimodulazioni; d) indicazione degli obiettivi rispetto ai quali i risultati raggiunti costituiscono best practice.

La scheda informativa oggetto della comunicazione di monitoraggio del DG al NVA avrà la seguente struttura:

Report di Monitoraggio Intermedio semestrale
1. Unità di personale dirigente in servizio in Ateneo
2. Personale dirigente sul quale è stato effettuato il monitoraggio
3. Obiettivi per i quali è stato rilevato uno scostamento tra risultati raggiunti e obiettivi programmati e informativa relativa al sopravvenire di fatti, eventi, circostanze che incidono negativamente (compromettendolo in parte, o escludendolo) sul raggiungimento dell'obiettivo
3.a. Motivazione degli scostamenti; 3.b. Rimodulazione degli obiettivi: indicazione degli interventi correttivi
4. Obiettivi rispetto ai quali i risultati raggiunti costituiscono best practice
5. Obiettivi in linea con il raggiungimento dei risultati

Il monitoraggio sugli obiettivi del Direttore Generale, considerato che gli stessi vengono assegnati dal Rettore previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, è operato dal Rettore. Il NVA procede alla verifica della regolarità procedurale dell'intero processo, dall'assegnazione degli obiettivi alla valutazione. Il Rettore provvede a trasmettere al NVA ad inizio anno gli obiettivi del DG con relativi target e indicatori per il periodo di riferimento, in coerenza con quanto definito dalle richiamate Linee Guida dell'Anvur per la gestione integrata del ciclo delle performance e in coerenza con la disciplina in materia di performance nelle pubbliche amministrazioni di cui, in particolare, al d. lgs. n. 150/2009. Si darà conto delle eventuali modifiche e rimodulazione al Piano integrato e ai suoi allegati entro 15 giorni dall'approvazione della modifica o rimodulazione che sarà pubblicata sul sito dell'Ateneo nella Sezione dedicata alla programmazione strategica, accessibile agli stakeholder e a tutti i cittadini.

II.2.4. Relazione Integrata sulle Performance

A chiusura del ciclo delle performance, l'Ateneo predispone ogni anno, di norma entro il 15 giugno, la Relazione Integrata sulla Performance di Ateneo, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e dalle Linee Guida Anvur per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, per rendicontare i risultati strategici, gestionali e individuali ottenuti nell'anno precedente, nonché le azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione.

La relazione avrà i contenuti previsti dalla normativa e quelli di volta in volta decisi dagli organi di governo.

La relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione entro il 30 giugno.

III.1. Soggetti e responsabilità

Soggetti	Ruolo
Rettore	<ul style="list-style-type: none"> - Propone agli organi di indirizzo politico-amministrativo gli obiettivi strategici di ateneo; - Assegna gli obiettivi al DG e li comunica al NVA, con specificazione di indicatori e target; - Effettua il monitoraggio sugli obiettivi del DG; - Valuta il DG, trasmette la propria valutazione al NVA per acquisire, entro 10 giorni dalla ricezione, la proposta non vincolante sulla valutazione per la successiva trasmissione al CdA ai fini della prescritta deliberazione; - Comunica la valutazione del DG al NVA.
Consiglio di Amministrazione (CdA)	<ul style="list-style-type: none"> - Approva gli obiettivi strategici di Ateneo, il Piano Integrato e la Relazione Integrata sulla Performance di Ateneo; - Esprime parere sugli obiettivi assegnati al DG dal Rettore e sugli obiettivi assegnati ai dirigenti dal DG; - Monitora l'andamento dei risultati degli obiettivi strategici rispetto ai target programmati ed approva eventuali rimodulazioni; - Esprime parere sulla valutazione del DG e dei Dirigenti; - Si pronuncia sulle eventuali osservazioni effettuate dal DG sulla propria valutazione.
Direttore Generale (DG)	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta al CdA gli obiettivi dei dirigenti definiti nel Piano Integrato in coerenza con quelli strategici definendo indicatori e target in collaborazione con i Dirigenti; - Assegna gli obiettivi ai dirigenti tenendo conto del parere del CdA; - Monitora in corso d'anno il perseguimento degli obiettivi dirigenziali; - Valuta i dirigenti e trasmette al NVA la Relazione sulla valutazione; - Trasmette relazione di autovalutazione al Rettore ai fini del processo di valutazione.
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> - Assegnano obiettivi al personale della struttura di diretta responsabilità; - Valutano il personale sugli obiettivi assegnati, con l'ausilio dei valutatori intermedi.
Nucleo di Valutazione (NVA)	<ul style="list-style-type: none"> - Esprime parere vincolante sul SMVP; - Verifica l'effettiva assegnazione degli obiettivi al DG da parte del Rettore; - Verifica la regolarità del processo di assegnazione degli obiettivi, dell'attività di monitoraggio e della valutazione; - Esprime proposta non vincolante sulla valutazione del DG da parte del Rettore entro 10 giorni dalla ricezione; - Valuta in caso di valutazione di non raggiungimento degli obiettivi e nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti solo parzialmente o non interamente il personale dirigente; - Valida la Relazione Integrata sulla Performance di Ateneo; - Valuta l'efficacia del processo di rilevazione delle opinioni degli studenti e i risultati di essa.
Utenti	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipano alla misurazione della performance organizzativa con varie modalità.

III.2. Le dimensioni della performance dell'Ateneo

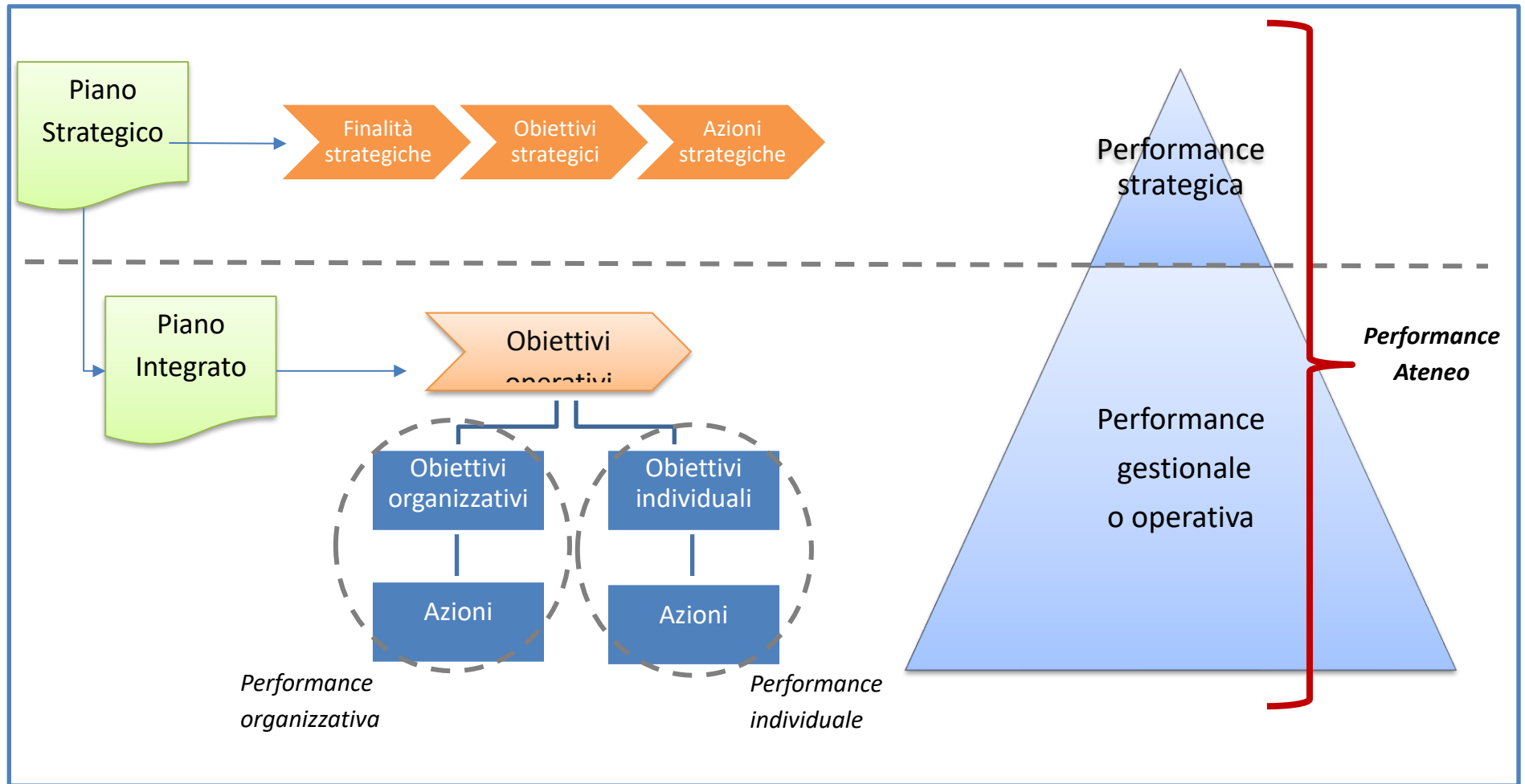
Al fine di valutare in maniera complessiva la propria performance, l'Ateneo misura: 1. l'efficacia strategica delle scelte politiche operate dagli Organi di governo per la realizzazione della mission istituzionale attraverso il progetto definito nel Piano Strategico; 2. l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative; 3. i risultati individuali del personale dirigente e TAB che opera nell'Ateneo.

La **performance dell'Ateneo** è declinata nelle **tre seguenti dimensioni** correlate in base al principio del cascading.

- 1) **Performance strategica:** tale dimensione attiene al piano strategico, parte del Documento Strategico di Programmazione Integrata - DSPI. Essa concerne la realizzazione degli **obiettivi strategici** e delle relative **azioni** collegati alle **finalità strategiche** individuate dall'Ateneo da cui derivano, in base al principio del cascading, gli obiettivi operativi riconducibili nell'ambito della performance operativa di cui ai punti successivi. Rientra nella performance strategica anche la performance delle strutture didattiche e di ricerca declinata nei relativi obiettivi (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio). La misurazione e la valutazione della performance strategica ha finalità prioritariamente politico-istituzionali e ricade sulla valutazione del personale dirigente e TAB attraverso il principio del *cascading* dalla cui applicazione consegue la valutazione della performance gestionale in quanto funzionale alla performance strategica.
- 2) **Performance organizzativa:** tale dimensione attiene al piano integrato, parte del DSPI. La **performance organizzativa** concerne il raggiungimento degli **obiettivi organizzativi** – tramite le relative **azioni** – che possono essere dell'intera struttura amministrativa (obiettivo comune) o di singole strutture (obiettivi di struttura).
- 3) **Performance individuale:** tale dimensione attiene al piano integrato, parte del DSPI. La **performance individuale** attiene al raggiungimento degli **obiettivi individuali** ed eventualmente di **team** (in cui si prevede la collaborazione tra due o più Direzioni) – tramite le relative **azioni** – sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito di responsabilità.

L'insieme composto dagli obiettivi di performance organizzativa e da quelli di performance individuale è denominabile **insieme degli obiettivi operativi (performance operativa o gestionale)**. La misurazione e la valutazione di tali due elementi – unitamente alla valutazione dei **comportamenti organizzativi** e dello **sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione del personale, realizzata anche attraverso la valutazione e la differenziazione dei giudizi** – ricadono direttamente sulla valutazione del personale dirigenziale e TAB e, pertanto, sono oggetto di regolamentazione all'interno del presente SMVP.

Le dimensioni della performance dell'Ateneo/2



III.2.1. La partecipazione valutativa

Nella valutazione della performance organizzativa assume sempre più importanza il ruolo degli utenti, come specificato all'art. 19-bis del d. lgs. n. 150/2009.

Al fine di valorizzare l'apporto degli utenti al processo di miglioramento continuo dei servizi, sarà adottato un modello "diffuso" di partecipazione valutativa che, in coerenza con le *Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche* emanate dal DFP nel novembre 2019 (Linee guida n. 4/2019), si configuri quale forma di valutazione delle performance nell'ambito di un rapporto di collaborazione tra pubblica amministrazione e cittadini.

A questo scopo, nell'Allegato 3 al Piano integrato, dedicato agli obiettivi dirigenziali, sono riportate le analisi di customer satisfaction che l'Amministrazione ritiene necessario attuare in ambiti di particolare rilevanza strategica.

Occorre ribadire, inoltre, che, come esplicitato dall'ANVUR nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, gli Atenei ormai da anni provvedono alla rilevazione sistematica delle opinioni degli studenti mediante i questionari di valutazione della didattica. In tale direzione opera da anni anche l'Ateneo di Cagliari che procede all'analisi e diffusione dei dati come elementi integranti del processo orientato al proprio miglioramento continuo e alla assicurazione della qualità. L'Ateneo valuta nell'ambito della performance organizzativa il grado di soddisfazione degli utenti come capacità dell'Ateneo di costruire uno stabile sistema di relazioni con gli utenti esterni/interni, misurata attraverso apposite indagini che rilevino: il grado di soddisfazione per i servizi offerti; il coinvolgimento in iniziative dell'Ateneo finalizzate al miglioramento continuo o al public engagement; il grado di partecipazione degli utenti/portatori di interesse ai processi e negli organi decisionali e valutativi dell'Ateneo (Comitato di Indirizzo Ateneo e dei Corsi di Studio, partecipazione di rappresentanze studentesche negli organi, ecc.).

III.3. La performance strategica e organizzativa e le relative modalità di misurazione

1) Performance Strategica

La valutazione della performance strategica dell'Ateneo e delle singole strutture di didattica e ricerca è effettuata in relazione agli ambiti individuati nei documenti di programmazione strategica dell'Ateneo. Sulla base delle misurazioni annuali, gli Organi di governo valutano l'integrazione e/o la modifica delle finalità strategiche e dei relativi obiettivi ed azioni in base ad un principio generale di miglioramento continuo.

MODALITA' DI MISURAZIONE

Grado di raggiungimento degli **obiettivi strategici rispetto ai target programmati**, misurata attraverso indicatori opportunamente individuati e orientati alla verifica dei risultati e dell'efficacia delle scelte strategiche dell'Ateneo

2) Performance organizzativa

Gli ambiti di valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo si riferiscono all'insieme dei risultati attesi rispetto agli obiettivi organizzativi e di struttura nel loro complesso che possono essere di diretta derivazione dagli obiettivi strategici e coerenti con tutti gli altri documenti di programmazione approvati dagli Organi di governo o derivare da priorità organizzative dell'Ateneo.

MODALITA' DI MISURAZIONE

- Indicatori per la misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e della soddisfazione dell'utenza.
- Indicatori relativi agli obiettivi comuni delle strutture dirigenziali (cfr. Allegato 3 del Piano integrato).

III.4. La performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo, della Dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo trova fondamento nei principi enunciati nelle disposizioni legislative in materia di valutazione delle performance e, in particolare, nel d. lgs. n. 165/2001 e nel d. lgs. n. 150/2009, nonché nel CCNL Area VII Dirigenti Universitari, nel CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca e nei contratti integrativi adottati a livello di Ateneo.

Al procedimento di valutazione si applicano i principi di trasparenza, oggettività, temporalità, partecipazione del valutato al processo di valutazione, imparzialità e riconoscimento al valutato della facoltà di richiedere una valutazione di seconda istanza.

La valutazione avviene con periodicità annuale e deve riferirsi all'arco temporale di riferimento che di norma coincide con l'anno solare.

Nel 2019, oltre all'adozione dell'aggiornamento del SMVP, è stata adottata, come previsto nel SVMP 2018, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, la nuova versione del *Regolamento per la valutazione delle performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo* da considerarsi compreso, nella sua versione vigente, nel presente SMVP.

III.4.1. La performance individuale dei Dirigenti e del Direttore generale: l'oggetto della valutazione

1. In base all'art. 9, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale o prestazione dei Dirigenti e del Direttore generale è collegata:

a) agli indicatori di performance organizzativa e in particolare agli indicatori relativi al perseguimento di uno o più obiettivi comuni di struttura, relativi all'intera organizzazione amministrativo-gestionale, al/i quale/i è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva pari al 30%;

b) agli indicatori relativi al perseguimento di un eventuale o di più eventuali obiettivi di team (in cui si prevede la collaborazione tra due o più Direzioni). Ogni obiettivo di team ha un peso sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva;

c) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali. Ogni obiettivo individuale ha un peso sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva;

d) ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, che hanno un peso pari al 20% della valutazione complessiva, secondo le voci di seguito indicate:

d1) accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici: 5%;

d2) assunzione della responsabilità delle decisioni, capacità di ponderare l'ampiezza del rischio professionale rispetto ai benefici ottenibili e alle risorse disponibili in relazione agli indirizzi del Rettore e degli Organi Collegiali: 5%;

d3) capacità di individuare nuove tecniche e nuovi metodi di lavoro e di adattare i comportamenti a situazioni e persone diverse, traduzione delle decisioni in piani operativi e risoluzione dei problemi professionali imprevedibili, focalizzando le cause del problema e l'adozione di soluzioni soddisfacenti: 5%;

d4) allo sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione del personale, realizzata anche attraverso la valutazione e la differenziazione dei giudizi, che può avvenire anche attraverso l'utilizzo di indicatori che rilevino il risultato con un adeguato grado di automaticità: 5%;

2. Ai fini della valutazione, gli obiettivi di cui al punto 1, lettere a), b), c), devono avere un peso pari all'80% della valutazione complessiva.

3. Le strutture amministrativo-gestionali definiscono uno o più obiettivi di struttura che possono identificarsi o derivare da un obiettivo di cui alla lettera a) e/o b) e/o c).

4. Ai fini della valutazione, ad ogni Dirigente e al Direttore generale sono assegnati minimo quattro e massimo sei obiettivi e indicativamente:

- sino a due obiettivi comuni di struttura di cui al punto 1, lettera a);

- un eventuale o più eventuali obiettivi di team di cui al punto 1, lettera b);

- minimo uno e massimo quattro obiettivi individuali di cui al punto 1, lettera c).

Segue

Valutazione Performance Direttore generale e Dirigenti		
Valutazione Obiettivi	Numero obiettivi In totale minimo 4 e massimo 6 obiettivi	Peso
Performance organizzativa – obiettivo/i comune/i	Massimo 2	30%
Obiettivo/i di team	Eventuale – 1 o più	Massimo 20% per singolo obiettivo
Obiettivi individuali	Minimo 1 e massimo 4	Massimo 20% per singolo obiettivo
TOTALE Valutazione Obiettivi N.B. – Il totale complessivo della Valutazione Obiettivi deve essere pari a 80%		80%
Comportamenti organizzativi		Peso
Accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici		5%
Assunzione della responsabilità delle decisioni, capacità di ponderare l'ampiezza del rischio professionale rispetto ai benefici ottenibili e alle risorse disponibili in relazione agli indirizzi del Rettore e degli Organi Collegiali		5%
Capacità di individuare nuove tecniche e nuovi metodi di lavoro e di adattare i comportamenti a situazioni e persone diverse, traduzione delle decisioni in piani operativi e risoluzione dei problemi professionali imprevisti, focalizzando le cause del problema e l'adozione di soluzioni soddisfacenti		5%
Sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione del personale, realizzata anche attraverso la valutazione e la differenziazione dei giudizi, che può avvenire anche attraverso l'utilizzo di indicatori che rilevino il risultato con un adeguato grado di automaticità		5%
TOTALE Valutazione Comportamenti organizzativi		20%
TOTALE Valutazione Performance (Obiettivi + Comportamenti)		100%

La performance individuale dei Dirigenti e del Direttore generale: l'oggetto della valutazione/2

La metodologia di valutazione prevede l'utilizzo di una scala pentametrica, con punteggi da 1 a 5. La valutazione complessiva deriva dalla media dei punteggi attribuiti ai criteri indicati alle precedenti lettere a), b), c), ponderata in base ai valori percentuali indicati. Esprimono mancato raggiungimento degli obiettivi e comportamenti non adeguati ai sensi dell'art. 21, d. lgs. n. 165/2001 i valori che vanno da 1 a 2,99 ed esprimono raggiungimento degli obiettivi e comportamenti adeguati i valori che vanno da 3 a 5.

Il trattamento accessorio è correlato a due componenti destinate a remunerare, rispettivamente, la performance individuale e la performance organizzativa, in coerenza a quanto disposto dall'art. 19, d. lgs. n. 150/2009. La performance individuale è valutata in base a quanto indicato nella precedente pagina. La performance organizzativa è valutata con riferimento all'obiettivo comune e di struttura, declinati dagli obiettivi strategici. La quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance individuale e alla performance organizzativa avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi. L'utilizzo delle eventuali risorse non spese nella distribuzione del trattamento accessorio di risultato è attuato sulla base delle previsioni contrattuali vigenti in materia (attualmente il riferimento è l'art. 25 comma 2 del CCNL vigente area 7).

La determinazione delle modalità procedurali e della quantificazione delle indennità di risultato sulla base della sussistenza del Fondo di Trattamento Accessorio certificato verrà attuata dalla Parti, sulla base delle norme vigenti e dei contratti collettivi.

Riguardo alla situazione attuale, il 17/07/2020 è stato sottoscritto con le OO.SS. il Contratto integrativo 2019-2020 per la Dirigenza dell'Università degli Studi di Cagliari che conferma l'innovazione contenuta nel Contratto integrativo stipulato il 16/07/2018 in ordine al metodo di quantificazione dell'indennità di risultato dei dirigenti: per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 30% della somma dell'indennità di posizione fissa e variabile la quantificazione in caso di punteggio 3 e, per i punteggi superiori sino ad un punteggio di 4,49, calcolando il valore della percentuale attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 30% al valore 3 e 37,5% al valore 4,49; nel caso di risultato con obiettivo superato e modalità di eccellenza con un punteggio pari o superiore al valore 4,5 verrà assegnato un ulteriore premio di eccellenza del valore di 2,5%. Il Contratto definisce, inoltre, l'entità, rispettivamente, del fondo di posizione e del fondo di risultato nonché, relativamente a quest'ultimo, le tre fasce in base alle quali il fondo di posizione verrà distribuito.

In generale, la valutazione del personale dirigente avviene mediante apposite schede [\[link al format schede\]](#) in cui si rendicontano sia i risultati relativi agli obiettivi di cui all'Allegato 3 del DSPI, sia i comportamenti organizzativi di cui al par. III.4.1. e all'art. 3, comma 1, lettera d), del Regolamento sulla valutazione.

III.4.1.1. La valutazione della performance del personale Dirigente: i soggetti

I soggetti della valutazione delle prestazioni del personale Dirigente sono:

- a)** il Direttore generale che assegna gli obiettivi ai Dirigenti, ne monitora il raggiungimento ed effettua la valutazione;
- b)** il Nucleo di valutazione che verifica la correttezza e la regolarità procedurale della valutazione di cui alla lettera a) ed effettua la valutazione di seconda istanza;
- c)** il Consiglio di Amministrazione che esprime il parere sull'assegnazione degli obiettivi e sulla proposta di valutazione di cui alla lettera a) successivamente alla verifica di correttezza e regolarità procedurale di cui alla lettera b).

III.4.1.2. La valutazione della performance del personale Dirigente: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni

Il Direttore generale assegna gli obiettivi annuali ai Dirigenti e definisce i relativi indicatori di misurazione, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, di norma entro il mese di gennaio di ogni anno. L'assegnazione degli obiettivi avviene nell'ambito di un processo di confronto e di norma di condivisione tra il Direttore generale e i Dirigenti. Gli obiettivi dei Dirigenti entrano a far parte del Piano integrato.

Nei mesi di aprile e settembre di ogni anno il Direttore generale effettua i monitoraggi intermedi in ordine al raggiungimento degli obiettivi da parte dei Dirigenti. Le eventuali rimodulazioni sono riportate nella Relazione Integrata sulla Performance di Ateneo in base all'art. 6 del d. lgs. n. 150/2009. Il Direttore generale trasmette al Nucleo di valutazione il documento semestrale di monitoraggio, misurazione e valutazione degli obiettivi del personale dirigente.

La procedura di valutazione prevede che i Dirigenti trasmettano al Direttore generale, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi annuali e oggetto di valutazione, una relazione di autovalutazione sulla propria attività. Su questa base il Direttore generale procede alla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti e trasmette la relazione sulla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti al Nucleo di valutazione per la verifica di correttezza e regolarità procedurale da adottarsi entro 20 giorni dalla ricezione della relazione stessa. Il Direttore generale porta altresì la valutazione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione della delibera di competenza. Il processo di valutazione si conclude di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello considerato ai fini della valutazione.

I risultati della valutazione costituiscono presupposto per l'attribuzione della retribuzione di risultato, in base a quanto stabilito a livello normativo, nei contratti collettivi e integrativi.

III.4.1.3. La valutazione della performance del personale Dirigente: la richiesta di riesame

Il Dirigente valutato ha facoltà di attivare una procedura di conciliazione ex art. 7, comma 2-bis, d. lgs. n. 150/2009, costituita da riesame/valutazione di seconda istanza a garanzia del valutato e, a tal fine, chiedere il riesame motivato della propria valutazione nel caso di valutazione di non raggiungimento degli obiettivi e nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti solo parzialmente o non interamente. Organo di seconda istanza della valutazione dei Dirigenti è il Nucleo di valutazione.

Il dirigente ha facoltà di proporre istanza di riesame al Nucleo di valutazione entro 15 giorni dalla valutazione.

Il Nucleo entro 10 giorni dalla richiesta di riesame da parte del Dirigente, trasmessa mediante PEC o posta elettronica semplice o raccomandata a mano o comunicazione protocollata, sente il dirigente e il Direttore generale al fine di confermare o modificare la valutazione, si pronuncia entro 15 giorni e trasmette la sua valutazione al Direttore Generale.

III.4.1.4. La valutazione della performance del Direttore generale: i soggetti

I soggetti della valutazione delle prestazioni del Direttore generale sono:

- a) il Rettore che assegna gli obiettivi al Direttore generale, svolge il monitoraggio ed effettua la valutazione;
- b) il Nucleo di valutazione che verifica la correttezza e la regolarità procedurale della valutazione di cui alla lettera a) ed esprime un parere non vincolante sulla valutazione del Direttore generale operata dal Rettore;
- c) il Consiglio di Amministrazione che esprime il parere in merito all'assegnazione degli obiettivi e alla valutazione di cui alla lettera a) successivamente alla verifica di cui alla lettera b) ed effettua la valutazione di seconda istanza.

III.4.1.5. La valutazione della performance del Direttore generale: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, la valutazione delle prestazioni

Il Rettore assegna gli obiettivi annuali al Direttore generale e definisce i relativi target e indicatori di misurazione, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, di norma entro il mese di gennaio di ogni anno. Il Rettore trasmette al Nucleo di valutazione la delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione. L'assegnazione degli obiettivi avviene nell'ambito di un processo di confronto e di norma di condivisione tra il Rettore e il Direttore generale. Gli obiettivi del Direttore generale entrano a far parte del Piano integrato.

Il Rettore svolge il monitoraggio in relazione agli obiettivi assegnati al Direttore generale.

La procedura di valutazione prevede che il Direttore generale trasmetta al Rettore, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi annuali e oggetto di valutazione, una relazione di autovalutazione sulla propria attività. Su questa base il Rettore formula la valutazione delle prestazioni del Direttore generale. Il Rettore tramette al Nucleo di valutazione la valutazione e il Nucleo ne verifica la correttezza e la regolarità procedurale ed esprime parere non vincolante entro 10 giorni dalla ricezione. Il Rettore provvederà a portare la valutazione del Direttore generale all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che adotta il parere di competenza. La valutazione si conclude di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello considerato ai fini della valutazione.

I risultati della valutazione costituiscono presupposto per l'attribuzione della retribuzione di risultato, in base a quanto stabilito a livello normativo, nei contratti collettivi e integrativi.

III.4.1.6. La valutazione della performance del Direttore generale: la richiesta di riesame

Il Direttore generale valutato ha facoltà di attivare una procedura di conciliazione ex art. 7, comma 2-bis, d. lgs. n. 150/2009, costituita da riesame/valutazione di seconda istanza a garanzia del valutato e, a tal fine, chiedere il riesame motivato della propria valutazione.

Organo di seconda istanza della valutazione del Direttore generale è il Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore generale ha facoltà di proporre istanza di riesame al Consiglio di Amministrazione entro 15 giorni dalla valutazione.

Il Consiglio di Amministrazione si esprime nella prima seduta successiva a quella in cui ha espresso il parere sulla valutazione.

III.4.2. La valutazione della performance del personale dipendente: l'oggetto della valutazione

In base all'art. 9, comma 2, del d. lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale o prestazione del personale dipendente è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali anche condivisi;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance di struttura;
- c) ai comportamenti professionali e organizzativi e alle competenze dimostrate.

L'assegnazione degli obiettivi, il relativo numero e il peso dei criteri indicati nella valutazione complessiva dipende dalla categoria di inquadramento, come indicato nello schema riportato nella pagina successiva.

Segue

Categoria	Numero di obiettivi	Pesi criteri		
		a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali anche condivisi	b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	c) comportamenti professionali e organizzativi e competenze dimostrate
EP	2	40%	30%	30%
D con posizione organizzativa (PO)	2	40%	30%	30%
D senza PO	1	20%	10%	70%
C con incarico di responsabilità (IR) o funzione specialistica (FS)	1	20%	30%	50%
C senza IR o FS	/	/	25%	75%
B con incarico di responsabilità (IR) o funzione specialistica (FS)	1	10%	10%	80%
B senza IR o FS	/	/	10%	90%

La valutazione della performance del personale dipendente: l'oggetto della valutazione/2

La metodologia di valutazione dei criteri indicati nella pagina precedente prevede l'utilizzo di una scala pentametrica, con punteggi da 1 a 5. La valutazione complessiva deriva dalla media dei punteggi attribuiti ai criteri indicati nella tabella precedente secondo le ponderazioni specificate. Esprimono mancato raggiungimento degli obiettivi e comportamenti non adeguati ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies) i valori che vanno da 1 a 2,99 ed esprimono raggiungimento degli obiettivi e comportamenti adeguati i valori che vanno da 3 a 5.

Il trattamento accessorio è correlato a due componenti destinate a remunerare, rispettivamente, la performance individuale e la performance organizzativa, in coerenza a quanto disposto dall'art. 19, d. lgs. n. 150/2009. L'utilizzo delle eventuali risorse non spese nella distribuzione del trattamento accessorio, come da disposizione contrattuale vigente, integrano il fondo del trattamento accessorio dell'anno successivo.

La performance individuale è valutata in base a quanto indicato nella precedente pagina. La performance organizzativa è valutata con riferimento al contributo del dipendente alla performance della struttura di appartenenza. La quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance individuale e alla performance organizzativa avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi.

III.4.2.1. La valutazione della performance del personale dipendente: i soggetti

I soggetti della valutazione del personale dipendente sono:

- a) il dirigente o il responsabile della macro-struttura di appartenenza del dipendente che assegna gli obiettivi, ne monitora il raggiungimento ed effettua la valutazione delle prestazioni;
- b) il valutatore intermedio che ricorre laddove non sia possibile per il dirigente o responsabile della macrostruttura avere approfondita e diretta conoscenza dell'attività del valutato. In tal caso il dirigente o responsabile della macrostruttura sarà coadiuvato nel processo di valutazione dal responsabile diretto dell'attività del valutato che assume il ruolo di valutatore intermedio rispetto al dirigente o responsabile della macrostruttura che, in quanto responsabile finale della valutazione, dovrà garantire la coerenza dei giudizi espressi dai diversi valutatori intermedi;
- c) il Comitato di valutazione, composto dal Direttore generale o da un suo delegato che lo presiede, da un esperto designato dal Nucleo di valutazione da un esperto designato dalla RSU, che effettua la valutazione di seconda istanza.

III.4.2.2. La valutazione della performance del personale dipendente: il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio, la valutazione e la richiesta di riesame

L'assegnazione degli obiettivi annuali al dipendente da parte del Dirigente o del Responsabile di macrostruttura avviene nell'ambito dei colloquio informativo tra i mesi di gennaio e febbraio di ogni anno.

Il monitoraggio intermedio ha luogo tra i mesi di giugno e settembre di ogni anno.

La valutazione finale avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi annuali e oggetto di valutazione.

Il dipendente può avvalersi della facoltà di presentare istanza di riesame rivolta al Comitato di valutazione entro 15 giorni dalla valutazione. Il Comitato si esprime entro 20 giorni dalla presentazione dell'istanza.