



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
CAGLIARI**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Seduta del 01.03.2010
(ore 9:30–13:45)**

Presso i locali del Rettorato sono presenti con il Rettore, Prof. Giovanni MELIS; il Direttore Amministrativo, Dott. Fabrizio CHERCHI, il Dott. Vitaliano ALOI (in sostituzione del Dott. Libero ANGELILLIS), l'Avv. Susanna PISANO, il Prof. Roberto MALAVASI, il Prof. Gaetano RANIERI (dalle ore 10.00), la Prof.ssa Giuseppa TANDA, il Prof. Enzo TRAMONTANO, il Prof. Marco PITZALIS, il Dott. Michele MELONI, il Dott. Guido MULA, il Dott. Giovanni COINU, il Dott. Stefano SEU, il Dott. Tomaso DEMONTIS, la Sig.ra Irene DESSANAI, il Sig. Lorenzo ESPA, il Sig. Emanuele LOI, il Sig. Salvatore SENIS, il Sig. Matteo QUARANTIELLO, il Sig. Claudio SECCI (fino alle ore 12.15).

Assenti: il Prof. Pietro MAURANDI.

Assenti giustificati: la Prof.ssa Barbara DE NICOLO.

Sono presenti: il Prof. Giorgio PICCALUGA, Prorettore, il Prof. Vincenzo SOLINAS, Direttore del Centro per la Qualità di Ateneo (CQA), la Dott.ssa Marilena BERNARDI, Dirigente della Direzione Finanziaria

Segretario con voto consultivo: il Dott. Fabrizio Cherchi, coadiuvato nella verbalizzazione dal Dott. Marco Cannas.

Dopo la verifica del numero legale si passa al primo punto all'ordine del giorno.



2. Metodo e procedimento per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti per il periodo gennaio - dicembre 2010 (prat. n. 16/10C).

Il Rettore, dopo una breve introduzione, illustra la pratica ai Consiglieri:

1. Il metodo di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.

Premessa

Il Direttore Amministrativo per il periodo gennaio – dicembre 2010 ha assegnato ai Dirigenti gli obiettivi, che sono stati presentati nel Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2010. L'oggetto della valutazione delle prestazioni dei Dirigenti è definita dall'insieme degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi posti in essere per la loro realizzazione. Come già anticipato nel precedente Consiglio il processo di costruzione degli obiettivi è stato condiviso con il Rettore e il Direttore Amministrativo e i Dirigenti.

Il metodo che si sottopone all'attenzione del Consiglio si caratterizza per il fatto che la valutazione dei comportamenti organizzativi avviene nell'ambito della valutazione dei singoli obiettivi. Per quanto riguarda le misure, la realizzazione dell'obiettivo pesa per l'80% e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti dal Dirigente nel realizzarli pesa per il 20%.

Di seguito sono indicate le fasi del processo di valutazione e descritti il ruolo dei soggetti partecipanti.

Il monitoraggio e la rimodulazione degli obiettivi

Durante il periodo oggetto di valutazione viene svolta un'attività di monitoraggio tesa a verificare l'andamento delle attività e dei comportamenti oggetto di valutazione. Il monitoraggio consente di adottare per tempo le necessarie misure correttive.

Ogni Dirigente, sulla base dell'esito delle attività di monitoraggio, potrà chiedere al Direttore amministrativo un colloquio al fine di proporre e concordare la ridefinizione degli obiettivi che, per circostanze oggettive, necessitano di essere rivisti e riconsiderati.

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi

Per quanto riguarda la valutazione del grado di realizzazione dell'obiettivo (R), il metodo proposto stabilisce l'uso della scala pentametrica, punteggi da 1 a 5, che consente

attraverso l'attribuzione di due valori per la valutazione negativa e tre valori per la valutazione positiva, di avere degli intervalli negativi e positivi calibrati in caso di media (da 1 a 2,99 valori negativi, da 3 a 5 valori positivi).

Per l'attribuzione dei punteggi si fa riferimento alle seguenti declaratorie:

Descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo			
L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso	Scarso	1	negativo
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	Insufficiente	2	
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso	Adeguito	3	positivo
L'obiettivo è stato raggiunto con modalità di eccellenza: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione	Buono	4	
L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso	Ottimo	5	

La valutazione dei comportamenti organizzativi

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi (V), che intende valutare il "come" i Dirigenti agiscono per il raggiungimento di ciascuno degli obiettivi e non le qualità intrinseche delle persone, il Direttore Amministrativo ha proposto e condiviso con i Dirigenti di focalizzare l'attenzione della valutazione sui seguenti comportamenti:

- Sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione dei propri collaboratori e correttezza nei rapporti con gli altri Dirigenti e con gli organi politici;
- Assunzione della responsabilità delle decisioni, calcolando e ponderando l'ampiezza del rischio professionale rispetto ai benefici ottenibili e alle risorse disponibili in relazione agli indirizzi del Rettore e degli Organi Collegiali;
- Capacità ad impegnarsi a fondo per raggiungere i risultati previsti dai piani e dai progetti operativi e dagli adempimenti ministeriali e forte motivazione a perseguire gli indirizzi degli organi politici;
- 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 senza disperdersi nella ricerca.

Anche per la valutazione di questi comportamenti il metodo proposto usa la scala pentametrica che, come già detto, consente attraverso l'attribuzione di due valori per la valutazione negativa e tre valori per la valutazione positiva, di avere degli intervalli negativi e positivi calibrati in caso di media (da 1 a 2,99 valori negativi, da 3 a 5 valori positivi).

Per l'attribuzione dei punteggi si fa riferimento alle seguenti declaratorie:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi			
I comportamenti non sono adeguati	Scarso	1	negativo
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	Insufficiente	2	
I comportamenti sono adeguati	Adeguato	3	positivo
I comportamenti sono più che adeguati	Buono	4	
I comportamenti sono eccellenti	Ottimo	5	

2. Il procedimento di valutazione: soggetti, modalità e aspetti tecnici

La relazione di autovalutazione

Il metodo prevede che il procedimento inizi attraverso la compilazione da parte del Dirigente della Relazione, che è il documento con cui vengono illustrati i risultati conseguiti nel periodo di riferimento. Nella relazione il Dirigente descrive le attività svolte e i risultati ottenuti con gli strumenti di controllo adottati. Individua gli scostamenti tra le attività e i risultati programmati e realizzati e le relative cause, mettendo in evidenza le iniziative assunte per il loro superamento, nonché le risorse ritenute necessarie per il conseguimento dell'obiettivo programmato e le effettive risorse impiegate per il conseguimento del risultato. Il Dirigente inoltre, illustra i comportamenti adottati per realizzare l'obiettivo.

Il Dirigente, al termine della relazione autovaluta il grado di raggiungimento del proprio obiettivo e dei relativi comportamenti organizzativi posti in essere per la realizzazione dell'obiettivo.

La valutazione di prima istanza



In seguito alla presentazione della relazione, il Direttore Amministrativo promuove il colloquio di valutazione nel quale, sulla base della relazione stessa, propone la sua valutazione, la discute con il Dirigente formulando al termine la proposta definitiva di valutazione, che può essere accettata o no dal Dirigente. Del colloquio viene redatto verbale che riporta la proposta definitiva del Direttore Amministrativo e l'accettazione del Dirigente o i motivi della mancata accettazione.

Il Direttore Amministrativo trasmette le proposte di valutazione al Nucleo di Valutazione.

La proposta di valutazione viene espressa secondo la seguente formula:

$$ValO_M = R * PesoR + \frac{\sum_{c=1}^5 C_c * PesoC}{5}$$

$$V_{prest} = \frac{\sum_{M=1}^m ValO_M}{m}$$

LEGENDA

R	Punteggio ottenuto nella realizzazione obiettivo con scala pentametrica
Peso R	Peso della realizzazione dell'obiettivo sul totale
C	Punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi con scala pentametrica
Peso C	Peso della valutazione dei comportamenti organizzativi sul totale
V_{prest}	Valutazione delle prestazioni e dei comportamenti

Riesame

Il Direttore Amministrativo in caso di valutazione negativa convoca il Dirigente per il contraddittorio al fine di confermare o modificare la valutazione.

Il Direttore Amministrativo trasmette la proposta di valutazione al Nucleo di Valutazione.

Valutazione di seconda istanza

Il Nucleo di Valutazione a seguito della ricezione delle proposte di valutazione verifica la correttezza nello svolgimento della procedura e provvede all'approvazione delle proposte di valutazione.



Successivamente invia al Direttore Amministrativo le valutazioni definitive.

Comunicazione della valutazione finale

Il Direttore Amministrativo, a seguito della ricezione della valutazione di seconda istanza, comunica a ciascun Dirigente la valutazione definitiva e provvede agli adempimenti di natura amministrativa.

Terminato l'esame della pratica il Rettore chiede al Consiglio di Amministrazione di esprimersi in merito.

Si apre una discussione in merito nel corso della quale intervengono il Dott. ALOI, il Prof. MALAVASI, che chiede che nella descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo in corrispondenza del giudizio buono venga cassata la frase "con modalità di eccellenza", e il Dott. Demontis, che lamenta la mancata preventiva comunicazione alle OO.SS. del metodo di valutazione dei dirigenti.

Il Rettore rassicura il Consiglio sul fatto che il metodo verrà portato all'attenzione delle OO.SS.

Terminata la discussione

Del. n. 18/10C

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITA	la relazione del Rettore;
VISTO	lo Statuto di Ateneo
VISTO	il Regolamento di Ateneo per la Valutazione, approvato dal C.d.A. in data 23 novembre 2006
CONSIDERATO	quanto emerso nel corso della discussione;
FATTA PROPRIA	la modifica proposta dal prof. Malavasi;
CON VOTO	espresso nelle forme di legge;

PRENDE ATTO



del metodo di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti per il periodo gennaio - dicembre 2010.

Letto e approvato seduta stante.

IL SEGRETARIO

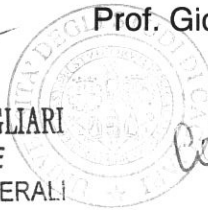
Dott. Fabrizio Cherchi

IL PRESIDENTE

Prof. Giovanni Melis

PER COPIA CONFORME

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAGLIARI
DIREZIONE GENERALE
ORDINAMENTO AFFARI GENERALI



Cagliari, 18/02/2016