



Università degli Studi di Cagliari

**Sistema di Misurazione
e Valutazione della Performance
organizzativa e individuale
2019**

Approvato dagli Organi di governo nel mese di gennaio 2019 a seguito del [parere favorevole del Nucleo di valutazione](#)

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 anche alla luce delle recenti modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 adattate al contesto organizzativo dell'Ateneo.

Il SMVP, predisposto dalla Direzione generale con il supporto dell'Ufficio di Gabinetto del Rettore e della Direzione per il Personale, 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 nella versione pubblicata in consultazione nel novembre 2018](#), nonché del contesto normativo e contrattuale.

Il documento è innovativo rispetto al sistema vigente nel 2018 in quanto, nel quadro della programmazione strategica, che orienta complessivamente l'attività dell'Ateneo, sono state ridefinite e dettagliate le modalità di valutazione della performance alla luce del quadro normativo e contrattuale vigente. Il SMVP è costituito dal presente documento, dalla nuova versione del regolamento sulla valutazione della performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo adottata nel 2019 (come previsto nel SMVP 2018) e dai Manuali operativi sulla valutazione adottati dalla Direzione per il Personale.

Indice

Introduzione

Parte I. Il contesto normativo e organizzativo

1. Principali novità del d.lgs. 150/2009 introdotte dal D. Lgs. 74/2017.
2. Caratteristiche organizzative dell'Ateneo.
3. Distribuzione del personale nelle strutture.

Parte II. Ciclo della performance di UniCa

1. Ciclo della performance.
2. Il ciclo delle Performance di UniCa. **2.1.** Fasi, attori, documenti e tempi del ciclo delle performance. **2.2.** Il Documento Strategico di Programmazione Integrata. **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.** Le dimensioni della performance dell'Ateneo: il rapporto con gli utenti.
3. La performance organizzativa: gli ambiti di misurazione. **3.1.** La performance organizzativa: livelli e modalità di misurazione della performance strategica. **3.2.** La performance organizzativa: livelli e modalità di misurazione della performance gestionale. **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 e la valutazione.

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.

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). In tale senso, l'Ateneo procederà alla revisione del SMVP con cadenza annuale qualora necessario e a seguito di eventuali indicazioni dell'ANVUR.

I.1 Principali novità del d.lgs. 150/2009 introdotte dal D. Lgs. 74/2017

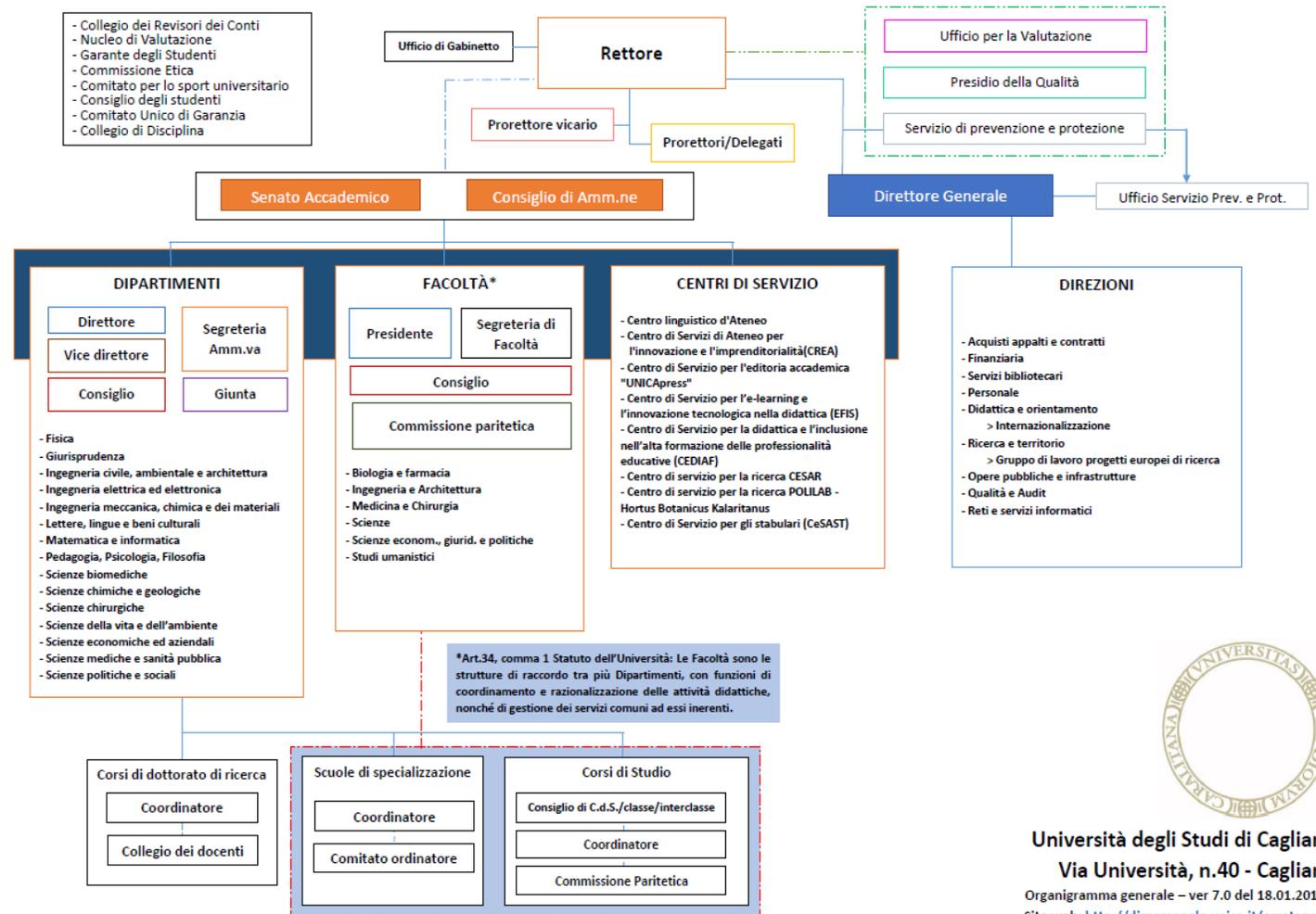
1. Distinzione tra:

- **obiettivi generali** – «che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini»
- **obiettivi specifici** – «individuati nel Piano della performance, programmati, in coerenza con gli obiettivi generali su base triennale e definiti, prima dell’inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative» [art. 5, c. 1]

1. Attribuzione della funzione di **monitoraggio** sull’andamento della performance all’organismo indipendente di valutazione [art. 6]
2. Ridefinizione dei **soggetti** che esercitano la funzione misurazione e valutazione della performance [art. 7 c. 2] : o.i.v., dirigenti e cittadini utenti, anche interni. Questi ultimi partecipano al processo di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e possono comunicare direttamente all’o.i.v. il proprio grado di soddisfazione, secondo le modalità stabilite dallo stesso organismo [art. 19 bis]
3. Necessaria previsione nel SMVP di modalità di raccordo e integrazione col ciclo di programmazione economico-finanziaria e di procedure di **conciliazione** a garanzia dei valutati [art. 7, c. 3]
4. Attribuzione al ccnl del compito di stabilire, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, c. 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa **differenziazione dei giudizi** di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva **diversificazione dei trattamenti economici** correlati. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato [art. 19]
5. Attribuzione di un peso prevalente alla valutazione degli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità nella valutazione complessiva del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità [art. 9]
6. Validazione della Relazione integrata sulle Performance da parte del NVA in qualità di OIV, nel rispetto delle prerogative del sistema universitario, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali [art. 14 c. 4 lett. c]

I.2. Caratteristiche organizzative dell'Ateneo

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



Università degli Studi di Cagliari
Via Università, n.40 - Cagliari
Organigramma generale – ver 7.0 del 18.01.2019
Sito web: <http://dirpersonale.unica.it/acrateneo>

I.3. Distribuzione del personale nelle strutture 8 gennaio 2019

Struttura	B	C	D	EP	Dirigenti	Tecnologi	Totale
Biblioteche	15	33	17	4			69
Centri	13	19	9				41
Dipartimento	33	90	73	1		6	203
Direzioni	41	113	107	22	9 (+1 in aspettativa)		292
Facoltà	16	25	22				63
Segreterie studenti	9	28	9				46
Uffici di staff	2	8	7	5			22
Personale in comando	1		2	1			4
Totale	130	316	246	33	9	6	740
Personale distaccato in AOU	20	144	42	3			209
Totale complessivo	150	460	288	36	9	6	949

Ulteriori dati sul personale sono contenuti nel Piano integrato.

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 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 alla 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'Ateneo 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 e operativa, di competenza delle strutture didattiche, di ricerca e amministrative.



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, e assegnazione e monitoraggio degli obiettivi operativi (obiettivi Dirigenti) e del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore e Consiglio di Amministrazione per DG • DG per Dirigenti • Dirigenti per il personale 	Piano Integrato (sez. 5 del DSPI)	Entro il 31/01
		Scheda assegnazione obiettivi	Entro il 31/07
3. Misurazione e valutazione delle performance dell'anno precedente	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti per il personale • Direttore Generale (DG) per i Dirigenti • Rettore per il DG • NVA 	Comunicazione di monitoraggio semestrale del DG al Nucleo di Valutazione	
		<ul style="list-style-type: none"> • Schede valutazione del personale • Relazione di autovalutazione dei dirigenti • Relazione ai autovalutazione del DG • Relazione del DG sulla valutazione dei dirigenti • Valutazione del DG da parte del Rettore • Parere NVA su valutazione del DG 	30/04 30/01 31/03 31/05 31/05
4. Rendicontazione dei risultati raggiunti	Rettore, DG, Consiglio di Amministrazione	Relazione integrata sulle performance dell'Ateneo	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. Documento Strategico di Programmazione Integrata

SEZIONE 1 Piano Strategico 2017-2021

stabilisce gli obiettivi, azioni e indicatori nelle priorità strategiche dell'Ateneo

SEZIONE 2 Documento di Programmazione Triennale MIUR

esplicita il collegamento tra indirizzi strategici e obiettivi dell'Ateneo con le Linee Generali di Indirizzo della Programmazione delle Università MIUR

SEZIONE 3 Politiche della Qualità di Ateneo (D. Lgs. 19/2012)

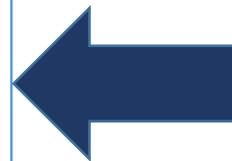
evidenzia la trasversalità delle politiche per la qualità ed esplicita gli indirizzi da seguire per il miglioramento continuo

SEZIONE 4 Politiche per il supporto degli studenti con disabilità, DS e altri BES

evidenzia la volontà dell'Ateneo di attenuare ogni genere di disparità e discriminazione a promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione

SEZIONE 5 Piano Integrato (D. Lgs 150/2009)

sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, secondo la logica del **cascading** che presuppone il rispetto della coerenza tra gli obiettivi a tutti i livelli, strategico, gestionale e individuale e delle priorità gestionali contingenti.



II.2.3. Monitoraggio in corso d'anno

L'Ateneo ha previsto attività di verifica e monitoraggio svolta 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 sugli obiettivi strategici di Ateneo. Anche 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) e, in relazione agli obiettivi per i quali non siano fissati target intermedi, informativa relativa al sopravvenire di fatti, eventi, circostanze che incidono negativamente (compromettendolo in parte, o escludendolo) il 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, in relazione agli obiettivi per i quali non siano fissati target intermedi, informativa relativa al sopravvenire di fatti, eventi, circostanze che incidono negativamente (compromettendolo in parte, o escludendolo) il 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.

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. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di UniCa

L'Ateneo ha dato avvio al processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo già nel 2007 con l'adozione del Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell'Ateneo (D.R. n. 612 del 9 marzo 2007, modificato con D.R. n. 600 dell'8 marzo 2013) e l'introduzione del primo Sistema di valutazione della performance individuale, annualmente oggetto di aggiornamento e pubblicazione sul sito istituzionale.

Nel 2019, come previsto nel SMVP 2018, è stata adottata la nuova versione del Regolamento sulla valutazione delle performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo.

L'Ateneo, nell'ottica del miglioramento continuo, ha individuato punti di forza e aree di miglioramento del SMVP adottato.

Punti di forza

- Correlazione del ciclo di gestione delle performance con il processo di programmazione strategica
- Adozione del modello gestionale "direzione per obiettivi", e conseguente declinazione degli obiettivi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche del Rettore, dai quali discendono gli obiettivi annuali di ciascuna macrostruttura e gli obiettivi individuali
- Previsione di procedure di conciliazione ex art. 7, comma 2-bis, d. lgs. n. 150/2009, costituita da riesame/valutazione di seconda istanza a garanzia dei valutati
- Adozione di strumenti di auto-valutazione e di colloqui di feed-back, funzionali alla condivisione della valutazione
- Ponderazione di obiettivi in relazione alle responsabilità
- Presenza di un processo di valutazione delle performance consolidato e testato nella sua funzionalità ed efficacia

Aree di miglioramento

- Potenziamento delle forme di raccordo e integrazione col ciclo di bilancio e programmazione finanziaria (Gruppo di lavoro Anvur, allo scopo costituito)
- Consolidamento strutturato del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Previsione di indagini sistematiche di rilevazione della customer satisfaction sui servizi erogati dall'amministrazione
- Ulteriore implementazione di criteri, parametri e indicatori degli obiettivi ad incremento degli automatismi e dell'oggettività delle valutazioni

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; - 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; - Verifica il grado di soddisfazione degli studenti tramite le indagini sulla valutazione della didattica.
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 e valuta da una parte l'efficacia strategica delle scelte politiche operate dagli organi di governo per la realizzazione della mission istituzionale attraverso il progetto definito nel Piano Strategico; dall'altra l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative, e infine i risultati individuali del personale che opera nell'Ateneo.

Di seguito si riportano le dimensioni della performance dell'Ateneo.

- 1) **Performance Organizzativa**: intesa come insieme dei risultati ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso rispetto a due livelli:
 - **performance strategica**: è collegata ai risultati ottenuti dall'Ateneo in relazione alle finalità strategiche e agli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo, indicati nel Piano strategico ed eventualmente declinati nelle varie strutture per gli ambiti strategici dell'Ateneo;
 - **performance gestionale**: è collegata ai risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi gestionali delle strutture di Ateneo, singolarmente e nel loro complesso, che, strumentali al perseguimento delle finalità e degli obiettivi strategici, costituiscono un supporto imprescindibile al fine di assicurare servizi di qualità e garantire l'imparzialità, la trasparenza e il buon andamento dell'amministrazione.
- 2) **Performance individuale**: è relativa al personale che opera nell'Ateneo; misura e valuta il lavoratore in termini di risultato e comportamenti agiti, secondo una logica di valorizzazione del merito, e il contributo apportato, sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito di responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza e complessivi dell'Ateneo.

Le dimensioni della performance dell'Ateneo/2



III.2.1. Le dimensioni della performance dell'Ateneo: il rapporto con gli utenti

Nella valutazione della performance organizzativa assume sempre più importanza, alla luce delle recenti modifiche al D. Lgs 150/2009, il ruolo degli utenti. In tal senso occorre ribadire 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 con i questionari di valutazione della didattica, compreso naturalmente l'Ateneo di Cagliari che, in particolare, procede all'analisi e diffusione dei dati come elementi integranti del processo orientato al proprio miglioramento continuo e alla assicurazione della qualità. Ciò nonostante, l'ANVUR ha lavorato ad un processo di revisione dei questionari standardizzati da somministrare agli studenti che sarà presentato prossimamente agli atenei e che, per non gravare le università di ulteriori rilevazioni, prevede nuovi item che potranno essere utilizzati dai Nuclei di Valutazione per avere una misura dello stato di soddisfazione sui servizi offerti esclusivamente o parzialmente dal personale tecnico-amministrativo. Pertanto, in attesa di ricevere gli aggiornamenti preannunciati, 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 organizzativa: gli ambiti di misurazione

Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs 150/2009, la PO concerne:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione della performance organizzativa (PO) ha lo scopo di formare una visione effettiva dei risultati raggiunti dall'Ateneo nel suo complesso.

La performance organizzativa: gli ambiti di misurazione/2



III.3.1. La performance organizzativa: livelli e modalità di misurazione della performance strategica

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, attraverso la misurazione del 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.

MODALITA' DI MISURAZIONE

- Indicatori sullo stato di salute dell'Ateneo misurato attraverso gli indicatori ministeriali (ISEF, Indebitamento, Spese personale, ex DID, n° studenti regolari per assegnazione quota base FFO) e quelli della programmazione triennale.
- Indicatori definiti nel Documento Strategico di Programmazione Integrata di Ateneo.
- Grado di raggiungimento degli obiettivi delle strutture di didattica e ricerca, calcolato come media dei risultati ottenuti dalle singole strutture.
- Indicatori sul grado di soddisfazione degli utenti sui servizi offerti, sul coinvolgimento in iniziative dell'Ateneo finalizzate al miglioramento continuo o al public engagement; sul 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, etc).

III.3.2. La performance organizzativa: livelli e modalità di misurazione della performance gestionale

2) Performance gestionale

Gli ambiti di valutazione della performance gestionale dell'Ateneo si riferiscono all'insieme dei risultati attesi rispetto ai risultati gestionali delle strutture di Ateneo, anche nel loro complesso, su obiettivi direttamente collegati a cascata a quelli definiti nei documenti strategici di ateneo, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target.

MODALITA' DI MISURAZIONE

- Indicatori obiettivo gestionale comune Direzioni, Dipartimenti e Facoltà.
- Indicatori relativi agli obiettivi delle strutture dirigenziali (cfr. Allegato 3 del Piano integrato).
- Indicatori sul grado di soddisfazione degli utenti sui servizi offerti.

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.](#)

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

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 di struttura, declinati in relazione ad uno o più obiettivi comuni o collettivi, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità della dirigenza, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, sino ad un massimo del 35%;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali. Tali obiettivi individuali potranno essere: obiettivi di progetto; obiettivi di funzionamento; obiettivi di team/staff in cui si prevede la collaborazione tra più Direzioni. Nell'ambito di tali obiettivi viene individuato l'obiettivo di performance della struttura del dirigente, la cui valutazione si somma a quello di cui alla lettera a) ai fini della valutazione complessiva della performance di struttura. Ogni obiettivo ha un peso sino ad un massimo del 30% della valutazione complessiva e in ogni caso determinato in misura inferiore rispetto all'obiettivo di cui alla lettera a);

c) ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite la differenziazione dei giudizi, attuata anche tramite un'assegnazione di obiettivi con indicatori dotati di un alto grado di automatismo della valutazione, all'efficacia e all'efficienza della gestione e alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura che hanno un peso pari al 20% della valutazione complessiva;

Ad ogni Dirigente e al Direttore generale sono assegnati sino a cinque obiettivi e, specificamente, sino a quattro obiettivi individuali di cui alla lettera b) e sino a due obiettivi comuni o collettivi di cui alla lettera a).

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 che resterà vigente sino a nuove modifiche, il 16/07/2018 è stato sottoscritto con le OO.SS. il Contratto integrativo 2017 per la Dirigenza dell'Università degli Studi di Cagliari che contiene un'innovazione 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.

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 di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- 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 seguente:

Categoria	Numero di obiettivi	Pesi criteri		
		a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali	b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	c) comportamenti professionali e organizzativi e competenze dimostrate
EP	3	40%	30%	30%
D con incarico	2	40%	20%	40%
D senza incarico	1	20%	10%	70%
C	1 oppure obiettivo di struttura	20%	10%	70%
B	/	/	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 macro-struttura 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.

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 e nel Manuale "Il sistema di valutazione della performance individuale" adottato dalla Direzione per il Personale.