UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Direzione Generale
Dirigente: Dott. Aldo URRU

MODIFICA REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO, DELLA DIRIGENZA E DEL DIRETTORE GENERALE DELL'ATENEO

IL RETTORE

VISTO il vigente Statuto dell'Università di Cagliari, emanato con decreto rettorale n. 305 del 28.03.2022, pubblicato in G.U. - serie generale - n. 88 del 24 aprile 2022;

VISTO decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e s.m.i.;

VISTO il decreto rettorale n. 173/2019 così come modificato con decreto rettorale n. 142 del 15.02.2021, recante *Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'Ateneo*;

COMUNICATA al Nucleo di Valutazione e alle Organizzazioni Sindacali la proposta di modifica degli articoli 3, 8, 11 del suddetto regolamento, così come indicato nelle istruzioni sottoposte all'esame dei competenti Organi Collegiali;

VISTE le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione relative alle proposte di modifica del *Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'ateneo*, rispettivamente del 26 e 31 gennaio 2023;

RAVVISATA altresì la necessità di emanare il *Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'ateneo*

D E C R E T A

ART. 1 - È emanato il *"Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'ateneo",* modificato così come riportato nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.

ART. 2 - Il presente provvedimento sarà pubblicato nel sito web.

Visto il Direttore Generale

Il RETTORE
Prof. Francesco Mola
(sottoscritto con firma digitale)

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO, DELLA DIRIGENZA E DEL DIRETTORE GENERALE DELL'ATENEO

Sezione I. Principi

Art. 1. Sistema di valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della Dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo

1. Il presente regolamento disciplina la procedura di valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della Dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo in coerenza con i 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 e successive modificazioni e integrazioni, 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.
2. Le modalità tecnico-procedurali di svolgimento delle valutazioni sono definite nel presente Regolamento, nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) di cui all'art. 7 del d. lgs. n. 150/2009, allegato al Documento Strategico di Programmazione integrata, oggetto di revisione annuale, e nei Manuali operativi relativi alla valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale non dirigente.

Art. 2. Principi del procedimento di valutazione

1. Al procedimento di valutazione si applicano i seguenti principi:
a) trasparenza: il sistema di valutazione, i suoi eventuali aggiornamenti, le modalità e gli esiti della sua applicazione devono sempre essere portati tempestivamente a conoscenza dei valutati e dei valutatori. Come disposto dalla normativa vigente, inoltre, i dati relativi al sistema di valutazione e alla sua applicazione sono pubblicati annualmente nella sezione del sito istituzionale dell'Ateneo denominata "Amministrazione trasparente";
b) oggettività: la valutazione deve essere quanto più possibile scevra di elementi di soggettività e fondarsi su elementi oggettivi e chiaramente identificabili;
c) temporalità: la valutazione avviene con periodicità annuale e deve riferirsi all'arco temporale di riferimento che di norma coincide con l'anno solare;
d) partecipazione del valutato al processo di valutazione: il valutato deve avere un ruolo attivo nel procedimento di valutazione dalla fase di assegnazione degli obiettivi alla eventuale richiesta di revisione della valutazione;
e) imparzialità: deve essere garantita al valutato la facoltà di richiedere una valutazione di seconda istanza affidata ad un soggetto diverso dal valutatore, al fine di assicurare equità e la possibilità di emendare eventuali errori di valutazione.

2. I principi di cui al comma 1 trovano applicazione anche nei casi particolari riferiti al valutato e/o al valutatore, quali cessazioni, decessi, congedi, sui quali si rinvia a quanto previsto nei Manuali di cui all'art. 1, comma 2.

Sezione II. La valutazione delle prestazioni del personale Dirigente e del Direttore generale

Art. 3. L'oggetto della valutazione delle prestazioni del personale Dirigente e del Direttore generale

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 ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, in coerenza con la lettera a), art. 9, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, pari al 55%, così suddiviso:
a1) un obiettivo di performance organizzativa di Ateneo, comune a tutte le strutture amministrative dell'Ateneo, che ha un peso pari al 30%;
a2) un obiettivo di performance organizzativa di Struttura, relativo ad ognuna delle Direzione in cui è articolato l'amministrazione, che ha un peso al 25% ;
b) al raggiungimento specifici obiettivi individuali, come previsto alla lettera b), art. 9, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, perseguiti dalle Direzioni amministrative singolarmente e in team, ai quali è attribuito un peso pari al 25% nella valutazione complessiva;
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, 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, di cui alla lettera c), art. 9, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, che hanno un peso pari al 20% della valutazione complessiva, secondo le voci di seguito indicate:
c1) accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici: 5%;
c2) 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%;
c3) 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%;
c4) 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, ad ogni Dirigente e al Direttore generale sono assegnati minimo quattro e massimo cinque obiettivi così distribuiti:
- 1 obiettivo comune di cui al comma 1, lettera a);
- 1 obiettivo di struttura di cui al comma 1, lettera b);
- minimo due e massimo tre obiettivi individuali di cui al comma 1, lettera c).
3. La metodologia di valutazione dei criteri di cui al precedente comma 1 prevede l'utilizzo di una scala pentametrica, con punteggi da 1 a 5. La valutazione complessiva deriva dalla media dei punteggi attribuiti ai criteri di cui al precedente comma 1, 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.
4. 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 relazione al perseguimento degli obiettivi di cui all'art. 3, comma 1, lettera c). La performance organizzativa è valutata con riferimento al perseguimento degli obiettivi di cui all'art. 3, comma 1, lettere a) e b). 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.

Art. 4. I soggetti della valutazione delle prestazioni del personale Dirigente

1. 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).

Art. 5. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni del personale Dirigente

1. 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.
2. 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 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.
3. 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.

4. 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.

5. 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.

Art. 6. I soggetti della valutazione del Direttore generale

1. 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.

Art. 7. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni del Direttore generale

1. 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.

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

generale.
3. 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.
4. Il Direttore generale valutato ha facoltà di attivare una procedura di conciliazione ex art. 7, comma 2-bis, d. lgs. n. 150/2009, caratterizzato come 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.
5. 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.

Sezione III. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente

Art. 8. L'oggetto della valutazione del personale dipendente

1. 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 di cui all'art. 3, comma 1, lettera b), anche come declinata in relazione ai singoli dipendenti da parte dei responsabili di struttura;

c) ai comportamenti professionali e organizzativi e alle competenze dimostrate.

2. L'assegnazione degli obiettivi, il relativo numero e il peso dei criteri di cui al comma precedente nella valutazione complessiva dipende dalla categoria di inquadramento, come indicato nello schema seguente:

Categoria	Numero di obiettivi	Pesi criteri		
		comma 1, lett. a	comma 1, lett. b	comma 1, lett. c
EP	2	40%	30%	30%
D con posizione organizzativa (PO)	2	40%	30%	30%
D senza posizione organizzativa (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%

3. La metodologia di valutazione dei criteri di cui al precedente comma 1, prevede l'utilizzo di una scala pentametrica, con punteggi da 1 a 5. La valutazione complessiva deriva dalla media dei punteggi attribuiti ai criteri di cui al precedente comma 1 ponderata in base ai valori percentuali indicati ai precedenti commi 1 e 2. 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.
4. 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 previsto al precedente comma 3. La performance organizzativa è valutata con riferimento al contributo del dipendente in relazione alla performance della struttura di appartenenza, consistente nel perseguimento dell'obiettivo di struttura di cui all'art. 3, comma 1, lettera b), come eventualmente declinata in relazione ai singoli dipendenti da parte dei responsabili di struttura. 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.

Art. 9. I soggetti della valutazione delle prestazioni del personale dipendente

1. 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.

Art. 10. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni del personale dipendente

1. 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.

2. Il monitoraggio intermedio ha luogo tra i mesi di giugno e settembre di ogni anno.
3. La valutazione finale avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi annuali e oggetto di valutazione.
4. Il dipendente ha facoltà di attivare una procedura di conciliazione ex art. 7, comma 2-bis, d. lgs. n. 150/2009, caratterizzato come riesame/valutazione di seconda istanza a garanzia del valutato e, a tal fine, può presentare istanza di riesame della valutazione rivolta al Comitato di valutazione entro 15 giorni dalla valutazione. Il Comitato si esprime entro 20 giorni dalla presentazione dell'istanza.
5. 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.

Art. 11. Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento, approvato dal Senato Accademico ed emanato con Decreto Rettorale, entra in vigore il 1° gennaio 2023.
2. L'entrata in vigore del presente Regolamento abroga ogni regolamentazione precedentemente adottata in materia dall'Università degli Studi di Cagliari.