



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI di CAGLIARI  
Direzione Generale Coordinamento Affari generali ed elezioni  
Responsabile Dott.ssa Roberta Lotti

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

**IL RETTORE**

- VISTO lo Statuto dell'Università di Cagliari, emanato con decreto rettorale del 04 maggio 2018 n. 292;
- 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 decreto rettorale n. 600 del 08 marzo 2013, recante Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell'Ateneo;
- SENTITE le Organizzazioni Sindacali in data 24 gennaio 2019;
- VISTE le delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione relative al *Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'ateneo*, rispettivamente del 29 e 31 gennaio 2019;
- CONSIDERATO che l'articolo 11, comma 1, del regolamento così come approvato nelle sedute degli organi centrali suddetti, per mero errore materiale prevede che lo stesso "sia approvato dal Consiglio di Amministrazione" e che, pertanto, è necessario procedere alla modifica indicando come organo deliberante il Senato Accademico;
- RAVVISATA la necessità e l'urgenza di procedere l'emanazione del suddetto Regolamento di Ateneo e di modificare l'articolo 11, così come sopra indicato, nelle more dello svolgimento delle prossime sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione programmate per la fine di febbraio;

**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" che forma parte integrante del presente provvedimento. Il presente Regolamento sarà pubblicato nel sito web dell'Ateneo.
- ART. 2 - Il presente provvedimento sarà portato a ratifica nella prima seduta utile del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

*Visto*  
Il Direttore Generale

IL RETTORE  
Prof.ssa Maria Del Zompo  
(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 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;

2. 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).

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 base a quanto previsto al precedente comma 3. 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.

### **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 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.
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:

<b>Categoria</b>	Numero di obiettivi	Pesi criteri		
		comma 1, lett. a	comma 1, lett. b	comma 1, lett. c
<b>EP</b>	3	40%	30%	30%
<b>D con incarico</b>	2	40%	20%	40%
<b>D senza incarico</b>	1	20%	10%	70%

<b>C</b>	1 oppure obiettivo di struttura	20%	10%	70%
<b>B</b>	/	/	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 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.

#### **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 2019.
2. L'entrata in vigore del presente Regolamento abroga il Regolamento emanato con Decreto Rettorale n. 612 del 9/3/2007, come modificato dal Decreto Rettorale n. 600 dell'8/3/2013, e la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18/10C dell'1/3/2010.