



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Nucleo di Valutazione d'Ateneo

Monitoraggio obiettivi 2014

Delibera CiVIT/A.N.AC. n. 23/2013

Aprile 2014

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

Al Nucleo di Valutazione nel ruolo di OIV sono assegnate funzioni di monitoraggio del Ciclo di gestione della performance. Il Nucleo secondo le indicazioni della delibera [CIVIT n. 23/2013](#) relaziona sui risultati dell'attività di monitoraggio di assegnazione degli obiettivi relativi al *Ciclo della performance* dell'anno in corso.

Il Nucleo di Valutazione/OIV dell'Università di Cagliari, per la sua attività di monitoraggio, ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- Verbale del CdA del [20 dicembre 2013](#), punto 7 – “*Assegnazione Obiettivi 2014 ai Dirigenti e al Direttore Generale*” (prat. n. 208/13C);
- [Piano della Performance 2014-2016](#);
- [Decreto Rettorale n. 612](#) del 09 Marzo 2007 – “*Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell' Ateneo*”;
- Verbale del [CdA del 01 marzo 2010](#) – “*Metodo e procedimento per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti per il periodo gennaio - dicembre 2010*” (prat. n. 16/10C);
- Documento: “[Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale per il Personale Tecnico Amministrativo](#)”;
- Lettera del Dirigente della Direzione del Personale [prot. n. 3652 del 13/02/2014](#).

Il processo di assegnazione degli obiettivi relativi al *Ciclo della performance* 2014 ha preso avvio con l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2013 (prat. n. 208/13C).

Sia al Direttore Generale che a 9 dei 10 Dirigenti¹ in ruolo (dei quali uno con incarico a tempo determinato) sono stati assegnati un obiettivo comune e singoli obiettivi riferiti alle attività delle diverse Direzioni. Per ogni obiettivo sono stati individuati il relativo peso, l'indicatore di riferimento e la relativa misura.

Gli indicatori prescelti sono dichiarati nella disponibilità dei dirigenti e misurano alternativamente la quantità di attività o di livello di performance, oppure, per progetti specifici il rispetto dei tempi nell'avanzamento dei lavori. Il metodo di valutazione riguarderà sia la valutazione degli obiettivi che la valutazione dei comportamenti organizzativi messi in essere per la realizzazione degli obiettivi stessi. Relativamente alla misura, ogni obiettivo è assegnato in riferimento al punteggio intermedio 3 della scala di valutazione utilizzata a 5 punti (nella quale 1=Scarso/obiettivo non raggiunto; 3=adeguato/obiettivo raggiunto; 5=ottimo/obiettivo superato); per i punteggi inferiori e superiori, laddove non esplicitati, la loro valutazione si effettuerà a consuntivo sulla base del risultato e delle modalità di attuazione.

Gli obiettivi assegnati sono stati condivisi da tutti i dirigenti tramite controfirma della scheda obiettivi. Inoltre, l'assegnazione degli obiettivi sia al Direttore Generale che ai Dirigenti è avvenuta tramite colloquio con il valutatore. Non sono state trasmesse evidenze che permettano di ricavare eventuali obiezioni avanzate dai Dirigenti circa la possibilità che gli obiettivi siano effettivamente raggiungibili e nel loro pieno controllo.

Successivamente, nel *Piano della Performance* 2014-2016, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 31/01/2014, gli obiettivi sono stati inquadrati nell'ambito delle aree e degli obiettivi strategici

¹ Un Dirigente è comandato presso altra amministrazione (Presidenza del Consiglio dei ministri).

perseguiti dall'Ateneo. Tuttavia, nel *Piano* non si vede un chiaro collegamento tra i target fissati per gli obiettivi operativi e gli indicatori di riferimento per la valutazione dei Dirigenti. Inoltre, l'indicazione delle risorse finanziarie è avvenuta tramite il Budget mentre non emerge quale sia stato il processo di assegnazione delle risorse umane ed, eventualmente, infrastrutturali agli obiettivi.

Il Nucleo ha potuto rilevare che non si sono verificate difformità nella procedura di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti, rispetto a quanto previsto dal Metodo di Valutazione dei Dirigenti, definito nel Regolamento di valutazione del personale nel Decreto Rettorale n. 612 del 09 Marzo 2007 e successiva delibera del Consiglio di Amministrazione del 01 Marzo 2010.

In Nucleo rileva, inoltre, che gli obiettivi ai singoli Dirigenti sono stati identificati, così come suggerito dallo stesso Nucleo nelle sue valutazioni di seconda istanza dei Dirigenti, con un sostanziale minore livello di genericità e generalità rispetto al passato, consentendo, quindi, una più immediata applicazione dell'indicatore individuato per la determinazione puntuale e automatica del risultato, e, contenendo, al contempo, la discrezionalità nella valutazione finale. Tuttavia, il Nucleo non può non rilevare come, ancora una volta, la verifica del grado di soddisfazione degli utenti finali non sembra avere, in generale, la considerazione dovuta; gli utenti o fruitori finali dei servizi non vengono quasi mai univocamente identificati ed il raggiungimento degli obiettivi non viene quasi mai ancorato al loro livello di soddisfazione. Inoltre, per quanto attiene l'obiettivo comune, esso è stato individuato come di seguito descritto: *“Gestione rapporto tra costi e ricavi sul Budget 2014 finalizzata, in particolare, a contenere e ridurre l'incidenza dei costi complessivi del personale sul finanziamento FFO e sulle tasse, sovra-tasse, contributi”*. Tale obiettivo comune non sembra essere nella piena disponibilità dei Dirigenti, essendo le politiche del reclutamento in capo al Consiglio di Amministrazione. Il Nucleo raccomanda che la declinazione degli obiettivi della dirigenza continui a fare riferimento a variabili cruciali quali, ad esempio, la quota di premialità del Fondo di Finanziamento Ordinario con la raccomandazione che gli stessi obiettivi vengano declinati in maniera tale da rendere possibile la valutazione dell'apporto fornito dalla singola dirigenza al loro conseguimento e tenendo conto della reale possibilità dei Dirigenti di incidere sul raggiungimento di tale obiettivo.

Per il personale non dirigente il sistema di valutazione della Performance individuale definito nel Manuale “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale per il Personale Tecnico Amministrativo” (a norma dell'art.81 CCNL 16-10-2008 e del D.Lgs.150/09) prevede l'individuazione di obiettivi, di norma entro i primi sei mesi dell'anno, con l'assegnazione in numero diverso a seconda della responsabilità del personale (Capitolo 6 manuale):

- al personale della categoria EP saranno assegnati almeno 3 obiettivi;
- al personale della categoria D titolare di posizione di responsabilità saranno assegnati almeno 2 obiettivi;
- al personale delle categorie C e D non titolare di posizione di responsabilità, sarà assegnato almeno 1 obiettivo.

Il Dirigente della Direzione del Personale con lettera prot. n. 3652 del 13/02/2014 ha comunicato l'avvio del processo di valutazione. Alla data di monitoraggio del Nucleo, come riportato di seguito nell'allegato, sono stati assegnati obiettivi a 582 unità di personale corrispondente a circa l'80% del personale in servizio, che non include il personale che svolge assistenza sanitaria e che risulta assegnato o all'Azienda sanitaria o ai Dipartimenti².

Anche in questo caso, gli obiettivi sono stati condivisi da tutto il personale con assegnazione tramite colloquio con il valutatore e controfirma della scheda obiettivi. La procedura di assegnazione degli

² Il personale in servizio al 31/12/2013, incluso il personale che svolge assistenza sanitaria, era di 1028 unità.

obiettivi al personale non dirigente di categoria EP, D, C e B, dovrebbe essersi conclusa il 17 marzo 2014.

Il Nucleo ha potuto rilevare che non si sono verificate anomalie nella procedura di assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente, sebbene raccomanda che, per il futuro, tali obiettivi vengano assegnati entro la fine dell'anno precedente a quello oggetto della valutazione.

Il Nucleo ritiene sia di fondamentale importanza svolgere una attività di monitoraggio intermedio per verificare l'andamento delle attività e dei comportamenti oggetto di valutazione al fine di attuare per tempo la rimodulazione degli obiettivi e/o le eventuali misure correttive necessarie per il raggiungimento degli stessi. Tale attività è peraltro prevista dal Metodo di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e nel Manuale per la valutazione del personale non dirigente.

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi 2014 organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Direttore Generale	1	1	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	10	9	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti:	731	582	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Categorie EP	26	26	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Categorie D	232	232	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Categorie C	324	324	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Categorie B	149	0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Direttore Generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	