



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI  
Nucleo di Valutazione d'Ateneo

**Monitoraggio obiettivi 2015**  
**Delibera CiVIT/A.N.AC. n. 23/2013**

Aprile 2015

## Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

In seguito al trasferimento dalla CiVIT (ora ANAC) all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MiUR (d.l. 69/2013, poi convertito dalla legge n. 98/2013), e nelle more dell'emanazione delle nuove procedure da seguire in tema di gestione del *Ciclo della performance*, l'Agenzia, con nota del 23 aprile 2014, ha invitato i Nuclei di Valutazione degli atenei ad attenersi ancora alle Linee Guida prodotte dalla CiVIT nella delibera n. 23/2013. In accordo con tali Linee Guida la presente Relazione riporta i 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 [13 gennaio 2015](#) – “*Assegnazione Obiettivi 2015 ai Dirigenti e al Direttore Generale*”;
- [Piano della Performance 2015-2017](#);
- [Decreto Rettorale n. 612](#) del 09 marzo 2007 – “*Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell' Ateneo*”. Con D.R. n. 600 dell'08 marzo 2013 sono stati modificati gli artt. 4 e 5 del D.R. n. 612/2007;
- Verbale del [CdA del 1° marzo 2010](#) – “*Metodo e procedimento per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti per il periodo gennaio - dicembre 2010*” (prat. n. 16/10C);
- Documenti disponibili alla pagina del sito di Ateneo: “[Sistema di Valutazione 2015](#)”;
- Lettera del Dirigente della Direzione del Personale [prot. n. 3845 del 05 febbraio 2015](#) e manuale “*Il sistema di valutazione della performance individuale Personale Tecnico e Amministrativo 2015*” disponibile alla stessa data nel sito di Ateneo sezione “Sistema di Valutazione 2015” (conservato agli atti presso l'Ufficio per la Valutazione).

Il processo di assegnazione degli obiettivi relativi al *Ciclo della performance* 2015 ha, quindi, preso avvio con l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 13 gennaio 2015.

Sia al Direttore Generale che a 8 dei 9 Dirigenti<sup>1</sup> in ruolo sono stati assegnati un obiettivo comune e singoli obiettivi riferiti alle attività delle diverse Direzioni. Rispetto all'anno precedente non sono stati assegnati obiettivi ad un dirigente che ha prestato servizio a contratto per l'Ateneo fino al 1° febbraio 2015 e la cui posizione organizzativa, al momento del monitoraggio del Nucleo, risulta vacante. Per ogni obiettivo sono stati individuati il peso, l'indicatore di riferimento e la misura.

Gli indicatori prescelti sono stati 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. La valutazione considererà sia il raggiungimento degli obiettivi che la valutazione dei comportamenti organizzativi messi in essere per la realizzazione degli stessi. Relativamente alla misura, ogni obiettivo è valutato facendo riferimento ad una scala a 5 punti nella quale il valore 1 corrisponde alla valutazione “scarso/obiettivo non raggiunto”, il valore 3 corrisponde a “adeguato/obiettivo raggiunto”, il valore 5 corrisponde a “ottimo/obiettivo superato”. Per gli altri punteggi, la loro assegnazione si effettuerà a consuntivo sulla base del risultato e delle modalità di attuazione.

---

<sup>1</sup> Uno dei 9 Dirigenti è comandato presso altra amministrazione (Presidenza del Consiglio dei ministri).

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 2015-2017*, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2015, gli obiettivi sono stati inquadrati nell’ambito delle aree e degli obiettivi strategici perseguiti dall’Ateneo. Tuttavia, nel *Piano* non si evince 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 a livello di area strategica 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, definito nel Regolamento di valutazione del personale con D.R. n. 612 del 9 marzo 2007 e successiva delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2010 come aggiornato con D.R. n. 600 dell’8 marzo 2013.

Il Nucleo di Valutazione ritiene opportuno sottolineare che in fase di monitoraggio di avvio del ciclo, nella sua relazione approvata il 19 febbraio 2015, erano state avanzate diverse raccomandazioni relative alla scelta degli obiettivi assegnati ai dirigenti. In particolare, il Nucleo aveva considerato come critica l’assenza di obiettivi espliciti sul potenziamento delle politiche per l’Assicurazione della Qualità e, in particolare, la mancanza di riferimenti alla realizzazione delle condizioni per l’accreditamento periodico, soprattutto per quanto attiene all’ottemperanza ai cosiddetti *Requisiti per l’Assicurazione di Qualità* dei Corsi di Studio. Parimenti critica, a giudizio del Nucleo appariva l’assenza di obiettivi relativi all’orientamento. Nella stessa relazione, il Nucleo aveva anche sottolineato l’importanza che venissero trovati per gli indicatori impiegati target definiti sulla base di valori storici o di benchmark interni o esterni, nazionali o esteri. Alla data di stesura della presente relazione, il Nucleo di Valutazione non dispone di riscontri su eventuali azioni di correzione o rimodulazione finalizzate a recepire le raccomandazioni avanzate dal Nucleo.

Inoltre, 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.

Per il personale non dirigente il processo 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) è stato avviato facendo riferimento al Manuale 2015 che recepisce i principali contenuti del Manuale 2014. Va osservato che al momento del monitoraggio del Nucleo risulta in fase di concertazione la modifica dello stesso Manuale. Nel Manuale attualmente in vigore è prevista l’individuazione di obiettivi nel mese di dicembre dell’anno precedente o nel primo mese dell’anno di riferimento, con l’assegnazione in numero diverso a seconda della responsabilità del personale interessato: al personale della categoria EP devono essere assegnati almeno 3 obiettivi; a quello della categoria D titolare di posizione di responsabilità devono essere assegnati almeno 2 obiettivi; al personale delle categorie C e D non titolare di posizione di responsabilità, deve essere assegnato almeno 1 obiettivo. Come risulta dall’Allegato alla presente Relazione, dovranno essere assegnati obiettivi a 593 unità di personale corrispondente a circa l’80% del

personale in servizio. Questa aliquota non include il personale che svolge assistenza sanitaria e che risulta assegnato all'Azienda Ospedaliera Universitaria o ai Dipartimenti<sup>2</sup>.

Il Dirigente della Direzione del Personale con lettera prot. n. 3845 del 5 febbraio 2015 ha comunicato l'avvio del processo di valutazione. Alla data di monitoraggio del Nucleo, l'assegnazione degli obiettivi non risulta essere stata ancora completata.

Anche per il personale non dirigente, gli obiettivi devono essere condivisi con assegnazione tramite colloquio con il valutatore e controfirma della scheda obiettivi.

Essendo la procedura di assegnazione non ancora ultimata, il Nucleo non ha potuto verificare eventuali anomalie nella stessa, pertanto, il Nucleo raccomanda che, per il futuro, gli obiettivi al personale vengano assegnati con tempistiche congrue a consentire il loro conseguimento nell'anno cui fanno riferimento.

Il Nucleo ritiene opportuno sottolineare come già aveva fatto in passato l'importanza che l'Amministrazione documenti azioni 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.

---

<sup>2</sup> Il personale in servizio al 31 dicembre 2014, comprensivo del personale che svolge assistenza sanitaria, era di 1007 unità.

**Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi 2015 organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso**

<b>1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?</b>				
	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 <sup>(1)</sup>	9	8	<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:	742	593	<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	28	27	<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	252	250	<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	318	316	<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	144	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%

<sup>(1)</sup> Non è compreso un dirigente cessato il 1/02/2015 a cui sono stati assegnati obiettivi per il 2015. E' tutt'ora in corso la procedura per la copertura del posto vacante.

**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"/>	_____