



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Nucleo di Valutazione d'Ateneo

Monitoraggio

**sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali
e sull'erogazione dei premi**

anno 2013

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

Premessa

Al Nucleo di Valutazione nel suo ruolo di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è assegnata dalla vigente normativa la funzione del monitoraggio del *Ciclo di gestione della performance* dell'Ateneo di Cagliari. Il Nucleo, secondo le indicazioni della delibera CiVIT n. 23/2013 relazionale, quindi, sui risultati dell'attività di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi relativi al *Ciclo della performance* e sul grado di conseguimento degli stessi.

Con riferimento alla conclusione del *Ciclo della performance 2013* il Nucleo di Valutazione è chiamato ad esprimersi sulla erogazione delle premialità al personale come previsto dal d.lgs.150/2009, dall'art. 5 della Legge 135/2012 e come esplicitato nel punto 7 e nell'Allegato 3 della già citata delibera CiVIT n. 23/2013.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Cagliari ha effettuato per la prima volta il monitoraggio sulla distribuzione delle premialità al personale a conclusione del *Ciclo della performance 2013* attenendosi alle prescrizioni della CiVIT.

L'attività di monitoraggio si è basata su quanto trasmesso dalla Direzione Generale dell'Ateneo in relazione ai dati richiesti per la compilazione dei diversi Quadri **obbligatori** dell'Allegato 3 della delibera CiVIT n. 23/2013 (da qui in poi, Allegato 3). Questi dati sono stati trasmessi al Nucleo il 26 novembre 2014, ritrasmessi in data 3 dicembre 2014 e 16 dicembre 2014 con revisioni apportate dalla Direzione Generale dopo le richieste di chiarimenti sollecitate dal Nucleo. Oltre a questi dati il Nucleo ha basato il suo monitoraggio sulle ulteriori informazioni presenti nei seguenti documenti impiegati a riscontro ed integrazione di quanto riportato nell'Allegato 3:

- Verbale del CdA del 21 dicembre 2012, punto 4 – “*Assegnazione Obiettivi 2013 ai Dirigenti e al Direttore Generale*”;
- Decreto Rettorale n. 612 del 09 Marzo 2007 – “*Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell'Ateneo*” modificato con D.R. n. 600 del 08 marzo 2013 per gli artt. 4 e 5;
- 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 2013*”;
- Relazione del Nucleo sul *Funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* per l'anno 2013;
- *Piano della Performance 2013-2015* e ulteriori documenti presenti nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito web istituzionale dell'Ateneo;
- *Relazione sulla Performance 2013*.

Inoltre, il Nucleo ha preso in esame le informazioni riportate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo (www.unica.it) con riferimento ai documenti *Ammontare complessivo dei premi* e *Dati relativi ai premi*.

Analisi della documentazione

Il *Ciclo della performance 2013* ha preso avvio con il processo di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e ai Dirigenti avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2012 (prat. n. 208/13C) e con la lettera della Direzione del Personale di “*Avvio del processo di Valutazione del personale 2013*” per il personale non dirigente trasmessa con Prot. n. 6497 del 19 marzo 2013.

Nel 2013 il processo di valutazione ha riguardato 748 unità di personale non dirigente e 10 Dirigenti uno dei quali di prima fascia. Come riportato nel Quadro 1 dell'Allegato 3, le valutazioni si sono concluse nel periodo tra giugno e ottobre del 2014.

Una prima osservazione che il Nucleo ritiene opportuno registrare è riferita agli esiti dell'analisi comparativa delle informazioni contenute nell'Allegato 3 al presente documento e nell'Allegato 4 alla *Relazione sulla Performance* che ha evidenziato il disallineamento del dato relativo alla numerosità del personale valutato. In particolare, la *Relazione sulla Performance* riporta 752 unità di personale non dirigenziale sottoposto a valutazione mentre la Direzione Generale, nel trasmettere i dati impiegati per la compilazione dell'Allegato 3, fa riferimento a 748 unità.

Il monitoraggio del Nucleo ha riguardato anche l'analisi delle informazioni presenti nel sito dell'Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente¹, in cui sono riportate le informazioni sui premi erogati, sul numero dei percettori degli stessi e sugli importi medi conseguibili e erogati calcolati come media tra l'importo massimo e minimo. Queste informazioni sono riportate anche nel seguente prospetto riassuntivo:

| Categorie di Personale | Ammontare Premi distribuiti (€) | Numero Percettori | Importo medio conseguibile (€) | Importo medio erogato (€) |
|------------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Dirigenti I fascia | 29.504,62 | 1 | 14.752,31 | 29.504,62 |
| Dirigenti II fascia | 62.117,51 | 9 | 4.673,34 | 6.901,95 |
| EP | 73.460,80 | 29 | 1.650,00 | 2.533,13 |
| D | 107.511,40 | 217 | 525,00 | 495,44 |
| B-C-D | 228.670,91 | 719 ² | 176,12 | 318,04 |
| Totale | 501.265,24 | 758 | | |

Fonte: Elaborazione dati pubblicati nel sito Unica in Amministrazione trasparente sezione - *Ammontare complessivo dei premi e Dati relativi ai premi.*

Il Nucleo ritiene opportuno evidenziare che dalla lettura delle informazioni sopra riportate emerge che la quota media conseguita risulta superiore in maniera rilevante all'importo medio conseguibile; ad eccezione del personale di categoria D percettore di indennità di risultato, tutte le categorie del personale, incluso il personale dirigente, percepiscono in media dal 48% al 100% in più del premio medio conseguibile. Come si evince dal Quadro 3 dell'Allegato 3, e come già sottolineato dal Nucleo nei documenti dallo stesso prodotti in relazione al *Ciclo della performance*, vi sono evidenze di una concentrazione delle valutazioni del personale nei livelli alti della scala.

Processo di erogazione della premialità

La valutazione delle performance del personale dirigente si è basata su uno schema in linea con quello adottato negli anni precedenti riportato nel documento "*Metodo e procedimento per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti per il periodo Gennaio - Dicembre 2010*" approvato dal CdA il 1° marzo 2010 (prat. n. 16/10C). Il metodo di valutazione adottato ha riguardato sia la valutazione degli obiettivi che la valutazione dei comportamenti organizzativi messi in essere per la realizzazione degli stessi. Per quanto riguarda la valutazione del grado di realizzazione dei diversi obiettivi la scala utilizzata prevede 5 livelli di cui 2 corrispondono a valutazioni negative e 3 a diversi gradi di valutazioni positive. Anche per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, la scala utilizzata prevede 5 livelli di cui 2 negativi e 3 positivi. La ripartizione dei pesi utilizzata nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi è stata, rispettivamente, di 0,8 e 0,2.

¹ Il sito è stato consultato in data 18/12/2014.

² Le 217 unità di personale di categoria D percepiscono oltre che la retribuzione di risultato anche la produttività.

Il personale non dirigente (categorie EP, D e C) è stato valutato con peso percentuale diverso in relazione agli obiettivi individuali (assegnati in numero diverso a seconda della categoria), ai comportamenti organizzativi posti in essere e al contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Il personale di categoria B ha avuto una valutazione legata ai comportamenti organizzativi posti in essere e al contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale*, al paragrafo 12.4 – *La valutazione finale*, sono riportati i pesi utilizzati per valutare i diversi aspetti considerati e per le diverse categorie di personale.

La distribuzione dei premi inseriti nel *Contratto Integrativo* sia per il personale dirigente che non dirigente è collegata alla performance individuale con criteri diversi stabiliti nella contrattazione per le diverse categorie. Per ciascuna categoria di personale sono, inoltre, definite differenti fasce di premialità e le relative percentuali di premi erogabili in base alla valutazione conseguita. La distribuzione del personale dell'Ateneo nelle diverse fasce evidenzia come il personale dirigente di II fascia sia collocato nel 2013 in 2 delle 3 fasce previste di premialità; lo stesso accade anche per il personale di categoria EP mentre il personale di categoria D si colloca in 4 delle 5 fasce previste. Il *Contratto Integrativo* stabilisce, inoltre, per ciascuna categoria, le percentuali di premi spettanti in relazione alla fascia di appartenenza e al punteggio conseguito nella valutazione. Il Quadro 7 dell'Allegato 3 riporta sinteticamente alcune di queste informazioni.

Il Quadro 3 dell'Allegato 3 riporta la distribuzione del personale dirigente e non dirigente per classe di punteggio finale. Dalla sua lettura si rileva che il 100% delle 10 unità di personale dirigente rientra nelle classi di punteggio superiori al 60%, quindi, secondo la scala di attribuzione dei punteggi adottata in Ateneo, con valutazioni uguali o superiori a 3. Nelle stesse classi di punteggio si colloca il 99% delle 748 unità di personale non dirigente cui è stata erogata premialità. Ha riportato valutazioni inferiori al 60% (e, quindi, negative secondo quanto stabilito nel documento *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale 2013*) meno dell'1 % del personale non dirigente (6 unità). Va osservato che la distribuzione del personale per classi di punteggio conseguito comunicata dalla Direzione Generale e riportata nel Quadro 3 dell'Allegato 3 risulta essere leggermente diversa da quella contenuta nell'Allegato 4 della *Relazione sulla Performance*; verosimilmente, in ragione di una non precisa corrispondenza nella conversione tra la scala a cinque punti adottata nelle valutazioni del personale di Ateneo e gli estremi delle classi di punteggio stabiliti nella delibera 23/2013 della CiVIT.

Il Quadro 5 dell'Allegato 3, che riporta la distribuzione del personale per classe di premio, evidenzia che due dirigenti dell'Ateneo (uno di I e uno di II fascia) hanno conseguito il 100% della retribuzione di risultato mentre i restanti 8 hanno ricevuto una retribuzione di risultato compresa tra il 60 e l'89%. L'86% del personale non dirigente (640 unità) si colloca nella classe di retribuzione di risultato/premio superiore al 90%, mentre il 10% (75 unità) si colloca nella fascia dal 60 all'89% e solo il 4% (33 unità) si colloca nella classe di retribuzione premio/risultato inferiore al 60%.

Ha fatto ricorso alla procedura di conciliazione una sola unità di personale inquadrata nella categoria C dell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati. La procedura si è conclusa con esito negativo per il ricorrente.

Con riferimento alle informazioni richieste nel Quadro 9 dell'Allegato 3 relative all'adeguamento del *Sistema di misurazione e valutazione* dell'Ateneo ai più recenti provvedimenti legislativi, il Nucleo osserva che detto adeguamento ha riguardato solo parte del *Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale dell'Ateneo* (modificato con *D.R. n. 600 dell'08 marzo 2013*) con riferimento alle categorie di personale non dirigente. Tuttavia, si può osservare che, seppure non interamente aggiornato alle recenti disposizioni, il sistema di valutazione di Ateneo adottato precedentemente al d.lgs. 150/09 può considerarsi rispondente ai principi generali dello stesso per quanto riguarda il collegamento della distribuzione dei premi alla performance individuale del personale.

In considerazione del non marginale ammontare delle risorse che l'Ateneo ha distribuito attraverso il sistema premiale (circa 500.000 euro) il Nucleo ritiene opportuno rilevare che appare ancora embrionale l'impiego della stessa premialità al fine di promuovere ed incentivare il merito e il miglioramento. Ciò in ragione della già commentata (anche in altri documenti prodotti dal Nucleo) tendenza a valutare le performance del personale come sempre o quasi sempre riferite all'ottimo o, comunque a livelli molto alti.

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente³

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti⁴.

| 1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale? | | | | |
|---|---|---------------------------------|-----------------------------|---|
| | personale valutato (valore assoluto) | periodo conclusione valutazioni | | Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore |
| | | mes e anno (mm/aaaa) | valutazione ancora in corso | |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | _ _ _ 1_ | 1 0 / 2 0 1 4 | <input type="checkbox"/> | X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0% |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | _ _ _ 9 | _ 9 / 2 0 1 4 | <input type="checkbox"/> | X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0% |
| Non dirigenti | _ 7 4 8 | _ 6 / 2 0 1 4 | <input type="checkbox"/> | X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0% |

| 2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ⁵ | | | | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------|---------------------|---|---|
| | contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne | obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità | capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori | obiettivi individuali | obiettivi di gruppo | contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza | competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | _ _ % | _ _ % | _ _ % | _ _ % | | | _ _ % |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | _ _ % | _ _ % | _ _ % | _ _ % | | | _ _ % |
| Non dirigenti | | | | _ _ % | _ _ % | _ _ % | _ _ % |

| 3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale? | | | |
|--|--|-----------|------------------|
| | personale per classe di punteggio (valore assoluto): | | |
| | 100%- 90% | 89%- 60% | inferiore al 60% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | _ _ _ 1_ | _ _ _ _ | _ _ _ _ |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | _ _ _ 1 | _ _ _ 8 | _ _ _ _ |
| Non dirigenti | _ _ 6 5 3 | _ _ _ 8 9 | _ _ _ _ 6 |

³ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁴ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

⁵ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

| 4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato? | | | | |
|---|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|--|
| | Importo massimo previsto (€) | Importo eventuale acconto erogato (€) | Mese e anno erogazione acconto | Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€) |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | | | / | |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | | | / | |
| Non dirigenti | | | / | |

| 5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio? | | | | |
|---|-----------------|--|-----------|------------------|
| | mese erogazione | personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto) | | |
| | | 100%- 90% | 89%- 60% | inferiore al 60% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | 1 1 | - - - 1 | - - - - | - - - - |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 1 0 | - - - - 1 | - - - - 8 | - - - - |
| Non dirigenti | 0 6 | - - 6 4 0 | - - - 7 5 | - - - 3 3 |

| 6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema? | | | | | | |
|--|-------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|
| | processo di valutazione | | | erogazione dei premi | | |
| | Si | No | (se no) motivazioni | Si | No | (se no) motivazioni |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | X | <input type="checkbox"/> | _____ | X | <input type="checkbox"/> | _____ |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | X | <input type="checkbox"/> | _____ | X | <input type="checkbox"/> | _____ |
| Non dirigenti | X | <input type="checkbox"/> | _____ | X | <input type="checkbox"/> | _____ |

| 7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale? | | | | | |
|---|----|----|---|---------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | (se si) indicare i criteri | (se no) motivazioni | data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa) |
| Dirigenti e assimilabili | X | | <i>La retribuzione di risultato è correlata ai risultati delle procedure di valutazione.</i> | _____ | 07/05/2010 |
| Non dirigenti | X | | <i>La somma individuale di produttività, uguale per le categorie B, C e D viene distribuita in proporzione alla performance realizzata. Il valore dell'indennità di risultato per la categoria D ed EP è determinato in relazione al risultato raggiunto.</i> | _____ | 14/12/2011 e 09/01/2012 |

⁶ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

| 8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti? | | | |
|--|---|---|--|
| | personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto) | personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto) | personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto) |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ |
| Non dirigenti | _ _ _ 1 | _ _ _ 1 | _ _ _ 1 |

| | |
|---|--|
| 9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione? | <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No |
|---|--|