



**Verbale n. 11**  
Riunione del 29/12/2014

Il giorno 29 dicembre 2014 nella sala riunioni presso il Rettorato si è riunito, alle ore 15:30, il Nucleo di Valutazione d'Ateneo. Sono presenti: il Coordinatore prof.ssa Alessandra Fanni, i Componenti prof.ri Italo Ferino, Giorgio Piccaluga, Mariano Porcu, l'ing. Valentina Savona e la dott.ssa Anna Maria Sanna. Assente giustificato l'ing. Francesco Marini.

Verbalizza il prof. Mariano Porcu.

Il Coordinatore, verificata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione con la discussione dei punti all'ordine del giorno.

### **1. Approvazione verbale della seduta del 24 ottobre 2014**

Viene approvato il verbale della seduta del 24 ottobre 2014.

### **2. Comunicazioni**

Il Coordinatore:

- a) comunica che in data 10 novembre u.s. si è ricevuta comunicazione da parte della Coordinatrice dell'Ufficio Affari Generali della Direzione Generale di Ateneo dell'avvio delle procedure per la costituzione del nuovo Consiglio degli Studenti per il biennio 2014/16; il Consiglio provvederà ad eleggere i nuovi rappresentanti degli studenti presso il Nucleo di Valutazione. La prof.ssa Fanni ricorda al Nucleo che, pur in assenza della componente studentesca, la validità della costituzione del Nucleo di Valutazione è garantita dall'art.57 c.1 dello statuto di Ateneo. Nella stessa comunicazione, la Direzione Generale ha precisato che i rappresentanti degli studenti dott. Matteo Atzori e sig. Gianluca Ambu avevano terminato il loro mandato in data 30 settembre 2014. La precedente riunione del Nucleo di Valutazione tenutasi in data 24 ottobre u.s. vedeva tra i convocati entrambi i rappresentanti degli studenti non essendo pervenuta alcuna comunicazione al Nucleo precedente al 10 novembre 2014 della scadenza del mandato di detti rappresentanti. Con l'occasione il Coordinatore ritiene opportuno esprimere il suo personale apprezzamento e i suoi ringraziamenti per il proficuo e collaborativo impegno profuso dal dott. Atzori e dal sig. Ambu nell'esercizio della loro funzione di rappresentanza nel Nucleo. I componenti del Nucleo si associano ai ringraziamenti e formulano al dott. Atzori e al sig. Ambu i migliori auguri per le loro future carriere;
- b) comunica di aver ricevuto il 9 dicembre 2014 una e-mail dal prof. Filippo Bertolino Coordinatore del CdS in Ingegneria Meccanica nel quale lo stesso esprime alcune considerazioni in merito alla Relazione del Nucleo sulle *Analisi delle criticità e dei punti di forza della didattica erogata dai Corsi di Studio in relazione alla qualità percepita dagli studenti*. La prof.ssa Fanni riferisce di aver dato risposta alle osservazioni del prof. Bertolino con una email inviata il 10 dicembre u.s.; in detta e-mail (della quale viene data lettura) precisa al prof. Bertolino la metodologia impiegata dal Nucleo per la redazione della suddetta Relazione. Il Coordinatore propone di rinviare al punto dell'o.d.g. delle "Varie ed Eventuali" la discussione sul merito delle considerazioni ricevute dal prof. Bertolino;



- c) in relazione all'Offerta Formativa dell'Ateneo per l'A.A. 2015/16, il Coordinatore comunica di aver ricevuto dalla Direzione per la Didattica e l'Orientamento il documento con Prot. n. 31747 del 24 novembre 2014 avente ad oggetto: *Offerta formativa 2015/2016 – indicazioni operative*. Comunica, inoltre, di aver ricevuto tramite e-mail inviata dalla stessa Direzione il 16 dicembre 2014 la nota MiUR con Prot. n. 11405 del 15 dicembre 2014 avente per oggetto: *BANCHE DATI RAD e SUA/CdS A.A. 2015/2016 – Indicazioni operative*. Il Coordinatore illustra al Nucleo il contenuto di tali comunicazioni. Il Coordinatore comunica, inoltre, di aver ricevuto dal Presidente della Facoltà di Medicina e Chirurgia la nota con Prot. n. 35183 del 17 dicembre 2014, avente per oggetto: *Attivazione Corsi di Laurea Facoltà di Medicina e Chirurgia A.A. 2015/16*. Sulla base delle informazioni raccolte attraverso l'esame di quanto riportato nell'apposita sezione del sito "ava.miur.it" consultata in data odierna risultano caricati 2 corsi di studio di nuova istituzione nelle classi L/SNT2 e LM/SNT2; inoltre, sempre nella stessa sezione si evince che per l'A.A. 2015/16 l'Ateneo prevede di ri-attivare anche il corso nella classe L/SNT3 (Igiene Dentale) già attivato nell'A.A. 2013/14 e non attivato nell'A.A. 2014/15. Dalla comunicazione della facoltà di Medicina e Chirurgia si evince che detta facoltà procederà alla contestuale disattivazione di tre corsi di studio. Allo stato attuale delle informazioni disponibili l'offerta formativa complessiva dell'Ateneo per l'A.A. 2015/16 dovrebbe essere incrementata di un corso di studi;
- d) comunica che la Direzione per la Ricerca e il Territorio, il 17 dicembre u.s. ha inviato al Nucleo le credenziali per l'accesso in modalità "solo lettura" delle informazioni contenute nelle schede SUA-RD (Ricerca Dipartimentale);
- e) comunica di aver ricevuto dal dott. Gaetano Melis, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in Ateneo la nota con Prot. n. 35256 del 18 dicembre 2014 avente per oggetto: *Codice di comportamento dell'Ateneo – Pubblicazione del sito di una prima bozza per la ricezione di eventuali osservazioni – Termine per la presentazione delle osservazioni o proposte di modifiche e integrazioni il 9 gennaio 2015*. Il Coordinatore ricorda che, terminata la fase di consultazione dei pareri dei portatori di interesse, il Nucleo sarà chiamato ad esprimere parere obbligatorio sul testo del codice di comportamento e sulle eventuali osservazioni raccolte;
- f) comunica che, a seguito delle interlocuzioni a mezzo e-mail intrattenute con il Direttore Generale e già condivise con i componenti del Nucleo, in data 13 novembre u.s. si è tenuto un incontro tra lo stesso Coordinatore, il Direttore Generale e il Magnifico Rettore per discutere degli adempimenti in capo al Nucleo relativi alla valutazione del personale dirigente dell'Ateneo. Il Nucleo di Valutazione, nel condividere il contenuto delle e-mail di interlocuzione aveva, infatti, espresso l'esigenza di sollecitare l'Ateneo ad operare una revisione dell'attuale regolamento in materia di "Valutazione delle prestazioni del Personale" al fine di armonizzare lo stesso alle prescrizioni della più recente normativa. Infatti, dal quadro normativo vigente emerge, facendo riferimento anche a quanto chiarito nella Delibera CiVIT N. 123/2010 in tema di valutazione della dirigenza, che all'OIV/Nucleo di Valutazione compete la formulazione della proposta di valutazione annuale prevista ai sensi dell'Art. 14 c. 4 lett. e) del D.lgs 150/2009 nei confronti di tutti i soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico amministrativo abbia assegnato degli obiettivi. Nel caso del nostro Ateneo sembrerebbe, attraverso l'esame dei verbali del Consiglio di Amministrazione, che tali soggetti possano essere identificabili nel Direttore Generale e nei dirigenti. Il Coordinatore nel ricordare che il Nucleo di Valutazione ha finora operato nella valutazione dei soli dirigenti in qualità di "secondo valutatore" ha ritenuto opportuno segnalare al Direttore Generale e al Magnifico Rettore che il Regolamento di Ateneo fa ancora riferimento, in relazione alla valutazione dei dirigenti di vertice, al Direttore Amministrativo (figura non più individuata nell'amministrazione essendo stata sostituita da quella del Direttore Generale) identificando il Rettore come soggetto valutatore e chiamando in causa il Nucleo di



Valutazione solo nell'eventualità che il Rettore formuli una valutazione negativa del Direttore Amministrativo. Il Coordinatore ha, quindi, ritenuto opportuno richiedere alla Direzione Generale che vengano con precisione indicati i soggetti che l'Ateneo identifica quali "dirigenti di vertice" secondo l'Art. 14 c. 4 lett. e) del citato D.lgs 150/2009. Il Rettore ha condiviso l'opinione del Coordinatore in relazione all'esigenza di procedere quanto prima ad un'armonizzazione dei regolamenti di Ateneo con la recente normativa in materia; ha, altresì, rivendicato l'autonomia riconosciuta dalla normativa agli atenei nella gestione del c.d. *Ciclo della Performance*. In relazione a quest'ultimo aspetto, ha riferito di ritenere che quanto prescritto dall'attuale regolamento di Ateneo in merito alla valutazione del Direttore Amministrativo possa essere applicato per analogia al Direttore Generale e, pertanto, ritiene che l'Ateneo debba innovare i propri regolamenti riservando agli organi di indirizzo politico amministrativo il compito di valutare le prestazioni del Direttore Generale. Per quanto attiene all'individuazione di chi sia il soggetto che in Ateneo assegna gli obiettivi al personale dirigente, il Rettore ha chiarito che gli stessi obiettivi non sono assegnati dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) ma che lo stesso organo esprime parere sugli obiettivi proposti dal Direttore Generale. Pertanto, i dirigenti dell'Ateneo, peraltro inquadrati nei ruoli come dirigenti di II (o, in un caso di III) fascia, non rientrerebbero tra i soggetti che, secondo il citato Art. 14 c. 4 lett. e) del D.lgs 150/2009 andrebbero valutati dall'OIV/Nucleo di Valutazione. Il Direttore Generale ha confermato nel corso dell'incontro quanto già da lui anticipato via e-mail e cioè che sono in fase di definizione da parte della Direzione del Personale, per la presentazione al Nucleo di Valutazione per il necessario parere, le nuove linee guida per il sistema di valutazione dei Dirigenti e del Direttore Generale. La riunione per la presentazione di tali linee guida non è stata ancora programmata. Il Coordinatore durante l'incontro ha ricordato al Direttore Generale che il ciclo di gestione della performance prevede che entro il 30 novembre di ogni anno il Nucleo esegua il monitoraggio, riferito all'anno solare precedente, sulla distribuzione delle premialità al personale. Il Direttore Generale ha dato piena disponibilità a fornire i dati necessari al monitoraggio chiedendo che l'Ufficio di supporto al Nucleo si interfacciasse direttamente con lo staff della direzione generale. Su questo specifico aspetto vi è stata una intensa interazione tra le due strutture e le altre direzioni coinvolte per effettuare i riscontri necessari all'emissione del parere del Nucleo. Gli esiti del monitoraggio saranno discussi nel successivo punto all'o.d.g. della riunione odierna. Per una eventuale espressione di pareri da parte dei Componenti del Nucleo sull'operato del Coordinatore in relazione a quanto riferito, la discussione sul contenuto di questa specifica comunicazione viene rimandata al punto dell'o.d.g. in cui verranno discusse le "Varie ed Eventuali".

### **3. Ratifica relazione del Nucleo su "Analisi delle criticità e dei punti di forza della didattica erogata dai Corsi di Studio in relazione alla qualità percepita dagli studenti – A.A. 2013/14"**

Il Nucleo ratifica la Relazione "*Analisi delle criticità e dei punti di forza della didattica erogata dai Corsi di Studio in relazione alla qualità percepita dagli studenti*" che, condivisa da tutti i Componenti del Nucleo, è stata inviata il 1° dicembre u.s. al Magnifico Rettore, ai Presidenti di Facoltà e ai Coordinatori di CdS.

In particolare il Nucleo ha invitato i Presidenti di CdS, nello svolgimento dell'attività di Riesame, a tener conto delle principali criticità che sono emerse dall'analisi dei questionari compilati dagli studenti per l'A.A. 2013/14.

Inoltre, il Nucleo ha invitato i Coordinatori di CdS a relazionare in merito alle azioni correttive che i CdS intraprenderanno in relazione alle criticità messe in evidenza nel documento e le azioni già



intraprese in merito alle criticità evidenziate dal Nucleo nell'analoga precedente Relazione riferita all'A.A. 2012/13.

#### **4. Monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi, erogazioni sulla premialità – Performance anno 2013**

Il Coordinatore comunica che il Nucleo di Valutazione nella sua funzione di OIV è chiamato ad effettuare il monitoraggio sul *Ciclo della Performance 2013*; in particolare, il Nucleo è chiamato ad esprimersi in merito all'assegnazione degli obiettivi, al grado di conseguimento degli stessi e all'erogazione delle premialità al personale (come dettagliato nell'Allegato 3 della delibera CiVIT n. 23/2013).

L'attività di monitoraggio ha preso, quindi, in esame la documentazione trasmessa dalla Direzione Generale dell'Ateneo (Allegato 3) e le ulteriori informazioni presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ateneo.

Il Coordinatore illustra il contenuto della relazione *"Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi anno 2013"* già condivisa con i componenti. Detta relazione avrebbe dovuto essere prodotta dal Nucleo entro il 30 novembre 2014; tuttavia, il Nucleo ha potuto disporre delle informazioni complete per l'effettuazione del proprio monitoraggio solo a partire dal 16 dicembre u.s.. Dopo ampia discussione la Relazione viene approvata e la stessa costituisce parte integrante del presente verbale. Il presente punto viene approvato seduta stante.

#### **5. Varie ed eventuali**

In merito a quanto riferito dal Coordinatore al punto b) delle sue comunicazioni, il Nucleo discute l'opportunità di trasmettere anche ai docenti interessati le segnalazioni puntuali (nel campo a "risposta aperta" previsto nel questionario di valutazione della didattica secondo il giudizio degli studenti) fatte pervenire dagli studenti al Nucleo di Valutazione. Dopo ampia discussione, il Nucleo ritiene opportuno rimandare una propria decisione in merito alla prima riunione dello stesso in cui saranno presenti anche i rappresentanti degli studenti.

Con riferimento a quanto riferito dal Coordinatore al punto f) delle sue comunicazioni, dopo ampia discussione, il Nucleo ritiene opportuno esprimere la propria approvazione sulle modalità di azione e di interlocuzione con la Direzione Generale finora adottata dal Coordinatore.

Il Coordinatore, al fine di dare la massima trasparenza all'attività del Nucleo svolta in qualità di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) in base al D.lgs. 150/2009, propone di integrare nella sezione "Attività" del sito web istituzionale dello stesso Nucleo anche i documenti prodotti nell'esercizio di tale funzione. Il Nucleo approva la proposta e dà mandato all'Ufficio di supporto di procedere in tal senso.

Non essendovi niente altro da discutere o deliberare la seduta viene chiusa alle ore 18:00.

**Il Segretario verbalizzante**

f.to Prof. Mariano Porcu

**Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione**

f.to Prof.ssa Alessandra Fanni



**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](http://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 Trasparente<sup>1</sup>, 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 <sup>2</sup>	176,12	318,04
<b>Totale</b>	<b>501.265,24</b>	<b>758</b>		

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.

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

<sup>2</sup> 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* precedente<sup>3</sup>**

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 enti<sup>4</sup>.

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
		mese 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? <sup>5</sup>							
	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

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

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

<sup>5</sup> 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 <sup>6</sup> ?					
	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

<sup>6</sup> 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
---	--