



Università degli Studi di Cagliari

Piano delle Performance 2022 – 2024

adottato ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a), d. lgs. n. 150/2009 (e s.m.i.)

Piano delle Performance 2022 – 2024

Sommario

Introduzione	3
1. Inquadramento strategico dell'Ateneo e integrazione con la programmazione strategica.....	5
1.1 Dalla pianificazione strategica alla gestione operativa	13
2. La performance gestionale e organizzativa nel contesto della performance di Ateneo	14
2.1 La valutazione della performance gestionale e organizzativa.....	15
2.2. Integrazione del ciclo delle performance con il Bilancio 2022	16
2.3. Il clima organizzativo dell'Ateneo.....	18
3. Analisi dei rischi	18
4. Trasparenza e anticorruzione	20
5. La performance individuale	21
5.1. La performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti	21
5.2. La performance individuale del personale tecnico-amministrativo.....	22

Allegati

Allegato 1 – Sistema di misurazione e valutazione delle performance 2022

Allegato 2 – Obiettivi dei dirigenti anno 2022

Introduzione

Il Piano delle performance costituisce lo strumento programmatico e di governo che dà avvio al ciclo della performance 2022-2024. Il Piano è stato redatto in base alle “*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*”, approvate dal Consiglio Direttivo dell’Anvur il 20 luglio 2015. Il Piano prende atto, inoltre, delle indicazioni dell’Anvur riscontrabili nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 approvata in data 20 dicembre 2017¹, a seguito della nota del 3 luglio 2017², nonché delle Linee Guida Anvur per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane³, nonché del feedback formulato dall’Anvur a seguito dell’analisi del Piano Integrato 2016-2018, delle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo formulati nella Sezione II (Valutazione Performance) della Relazione AVA 2020 – anno 2019 dei risultati ottenuti nel precedente ciclo della performance esplicitati nella Relazione per l’anno 2019 pubblicata a giugno 2020.

Il presente Piano delle performance 2022-2024 trae fondamento dalle Linee Strategiche 2022-2027, secondo la logica del cascading, e contiene gli obiettivi delle strutture amministrative, con il fine di migliorare la qualità, l’efficacia e l’efficienza delle attività a supporto alle missioni istituzionali dell’Ateneo, in maniera coerente con gli obiettivi pluriennali di natura strategica (cfr. All. 2). Le Linee Strategiche e il Piano delle performance offrono una visione unitaria degli indirizzi e degli obiettivi delle varie componenti che operano all’interno dell’Ateneo, sviluppando in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative con un percorso fortemente orientato ai risultati e ai benefici generati per tutti i portatori di interesse e gli utenti interni ed esterni.

Nelle Linee strategiche e nel Piano delle performance si fa riferimento, rispettivamente, ad obiettivi strategici e ad obiettivi gestionali od operativi, collegati, secondo la logica del *cascading*, a quelli strategici. In proposito, si ricorda che tali obiettivi sono tutti configurabili quali “obiettivi specifici” dell’Ateneo, secondo la definizione fornita dall’art. 3, comma 01, lettera b), del d. lgs. n. 150/2009 (a seguito della modifica di cui al d. lgs. n. 74/2017)⁴.

Il processo di redazione del presente piano integrato si è articolato nelle seguenti fasi:

- analisi dell’inquadramento strategico dell’Ateneo, con riferimento alle Linee strategiche;
- individuazione degli obiettivi gestionali, in coerenza con gli obiettivi strategici dell’Ateneo;
- redazione coordinata dei documenti programmatici (che non includerà anche l’aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione in coerenza con la proroga al 30/04/2022 disposta con Comunicato ANAC del 14/01/2022).

Il Piano delle performance, oltre ad essere portato all’attenzione degli Organi accademici per l’adozione delle delibere di competenza, sarà portato all’attenzione di tutti gli stakeholder attraverso la pubblicazione nella

¹ ANVUR - “[Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#)”

² ANVUR - “[Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca](#)”

³ ANVUR - “[Linee guida sulla gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio nelle università statali italiane](#)”

⁴ In base all’art. 3, comma 01, d. lgs. n. 150/2009, gli obiettivi si articolano in: “a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell’articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell’articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all’articolo 10”. Il comma 1 della disposizione citata precisa che gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), “sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. [...] Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell’inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell’amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative”.

sezione “Amministrazione trasparente” del portale dell’Ateneo e nel portale delle Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Di seguito si riporta la struttura del Piano.

1. Inquadramento strategico dell’Ateneo e integrazione con la programmazione strategica
2. La performance gestionale e organizzativa nel contesto della performance di Ateneo
3. Analisi dei rischi
4. Trasparenza e anticorruzione
5. La performance individuale

Allegati

Allegato 1 – Sistema di misurazione e valutazione delle performance 2022

Allegato 2 – Obiettivi dei dirigenti anno 2022

1. Inquadramento strategico dell'Ateneo e integrazione con la programmazione strategica

La struttura organizzativa dell'Ateneo comprende 6 Facoltà, 8 Centri di Ateneo, 15 Dipartimenti quali strutture deputate alla Didattica, alla Ricerca e alla terza Missione, e 11 direzioni amministrative, compresa la Direzione Generale ([Organigramma di Ateneo](#)).

La progressiva riduzione delle risorse finanziarie e le limitazioni al turn-over disposte dai provvedimenti normativi degli ultimi anni, a fronte di una crescita costante degli adempimenti gestionali, amministrativi e burocratici imposti dall'ordinamento, unite alla variabilità del contesto normativo, impongono una costante revisione dell'organizzazione delle strutture, dei carichi di lavoro e, soprattutto, un profondo rinnovamento nei comportamenti organizzativi sempre più basati sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa e orientati al miglioramento continuo. Ferme restando le difficoltà derivanti dal mix professionale del personale tecnico-amministrativo, l'Ateneo agisce sulla leva della formazione, su quella concorsuale, su quella organizzativa, con la consapevolezza della ridotta disponibilità di strumenti premianti in logica meritocratica, anche attraverso la progressiva dematerializzazione dei processi amministrativi. È da evidenziare che tali leve gestionali, nell'applicazione e nella generazione dei risultati nella loro completezza, richiedono un lasso di tempo medio lungo e che in ogni caso tutti i processi di cambiamento vengono gestiti e governati al fine di evitare contraccolpi sulla macchina organizzativa e migliorare la capacità di raggiungimento dei risultati.

In continuità a quanto impostato nel biennio 2020-2021 per far fronte all'imprevista situazione di emergenza sanitaria conseguente alla pandemia in atto determinata dalla diffusione del CORONA VIRUS, nel 2022, l'attività dell'Ateneo dovrà tenere in considerazione i cambiamenti continui imposti da tale contesto e farvi fronte con le leve gestionali, contrattuali e organizzative già poste in atto nel precedente periodo con dimostrazione positiva di flessibilità e adeguamento al cambiamento dell'intera struttura organizzativa, con prioritaria attenzione all'istituto del lavoro agile, applicato e da applicare garantendo il livello di performance raggiunto e attuando le opportunità di miglioramento continuo.

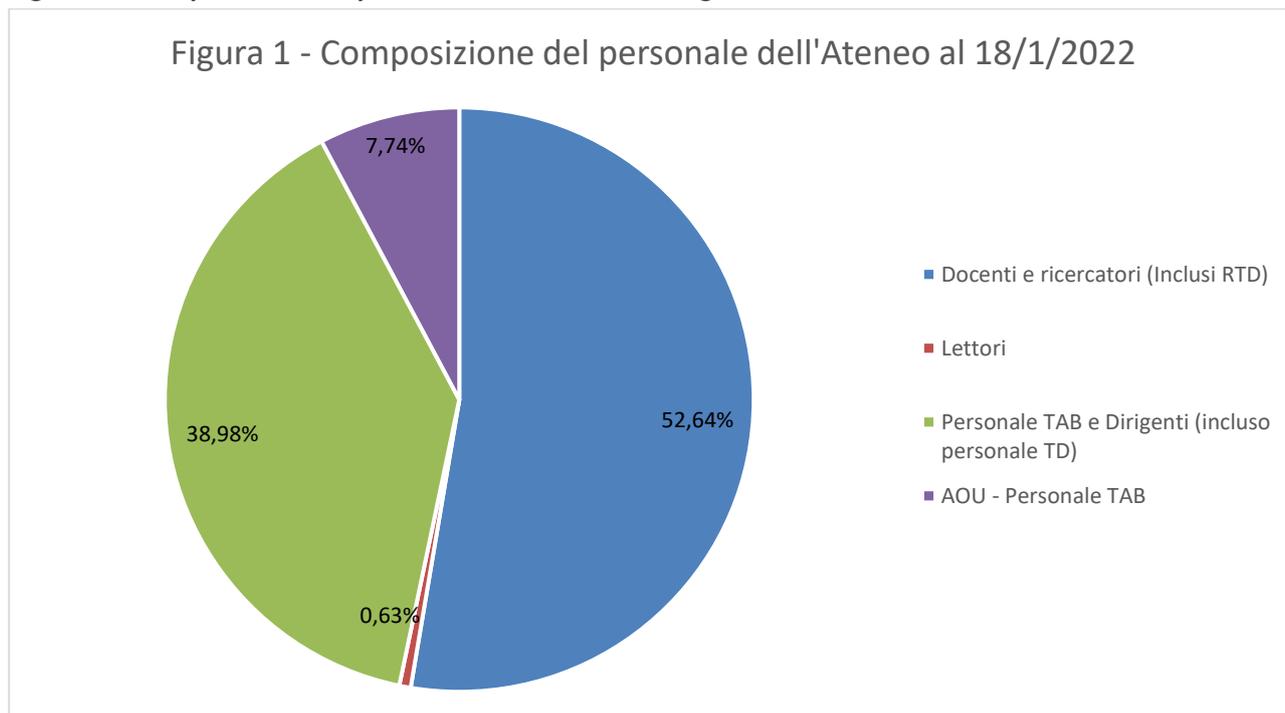
Il personale dell'Ateneo al 18 gennaio 2022 risulta composto per il 53% da personale docente (inclusi i lettori) e per il 47% da personale tecnico-amministrativo-bibliotecario (TAB, incluso il personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria-AOU). In particolare, il personale TAB si compone di 902 unità, che comprendono 10 dirigenti, il Direttore Generale, e 171 unità di personale impiegato nell'AOU che rappresenta il 9,5% del totale del personale e il 19% del personale TAB.

Tabella 1 - Distribuzione personale Docente/ricercatore e TAB

Distribuzione personale Docente/ricercatori e TAB	Unità personale
Docenti e ricercatori (Inclusi RTD)	1.006
Lettori	12
Personale TAB e Dirigenti (incluso personale TD)	745
AOU - Personale TAB	148
Totale complessivo	1.911

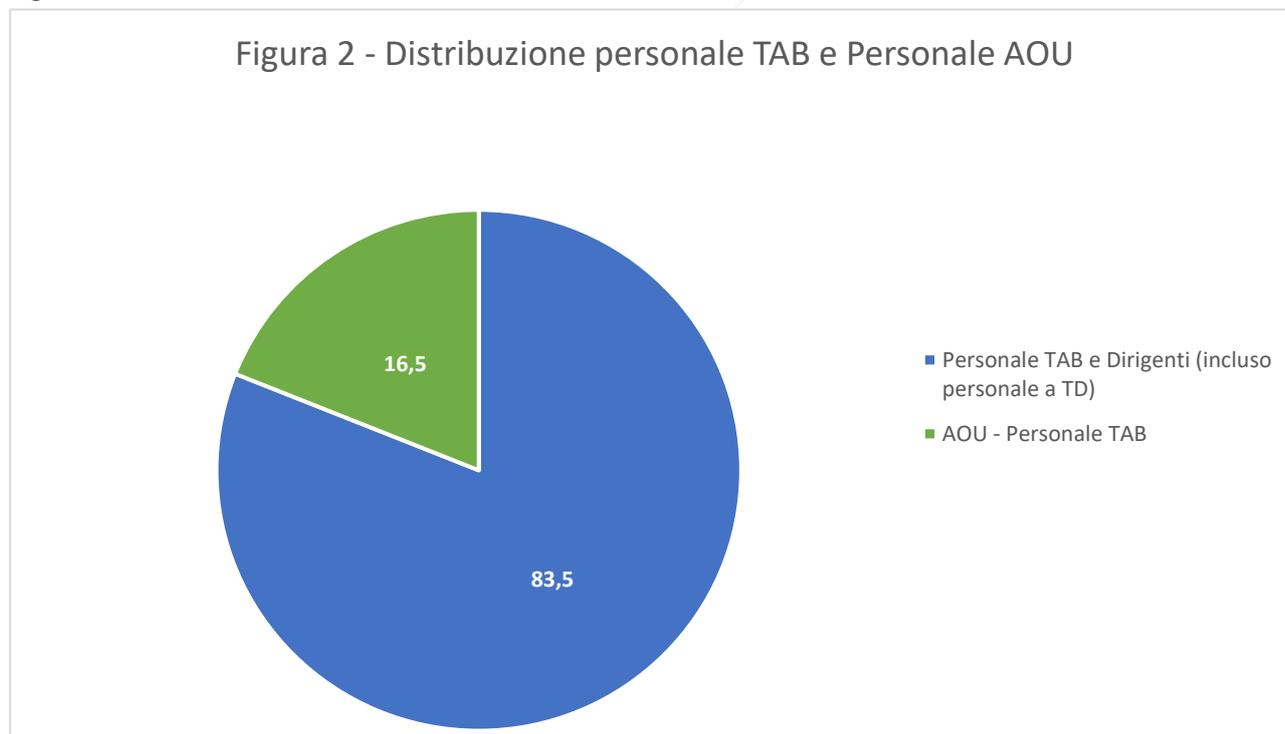
Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Figura 1 – Composizione del personale dell'Ateneo al 18 gennaio 2022



Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

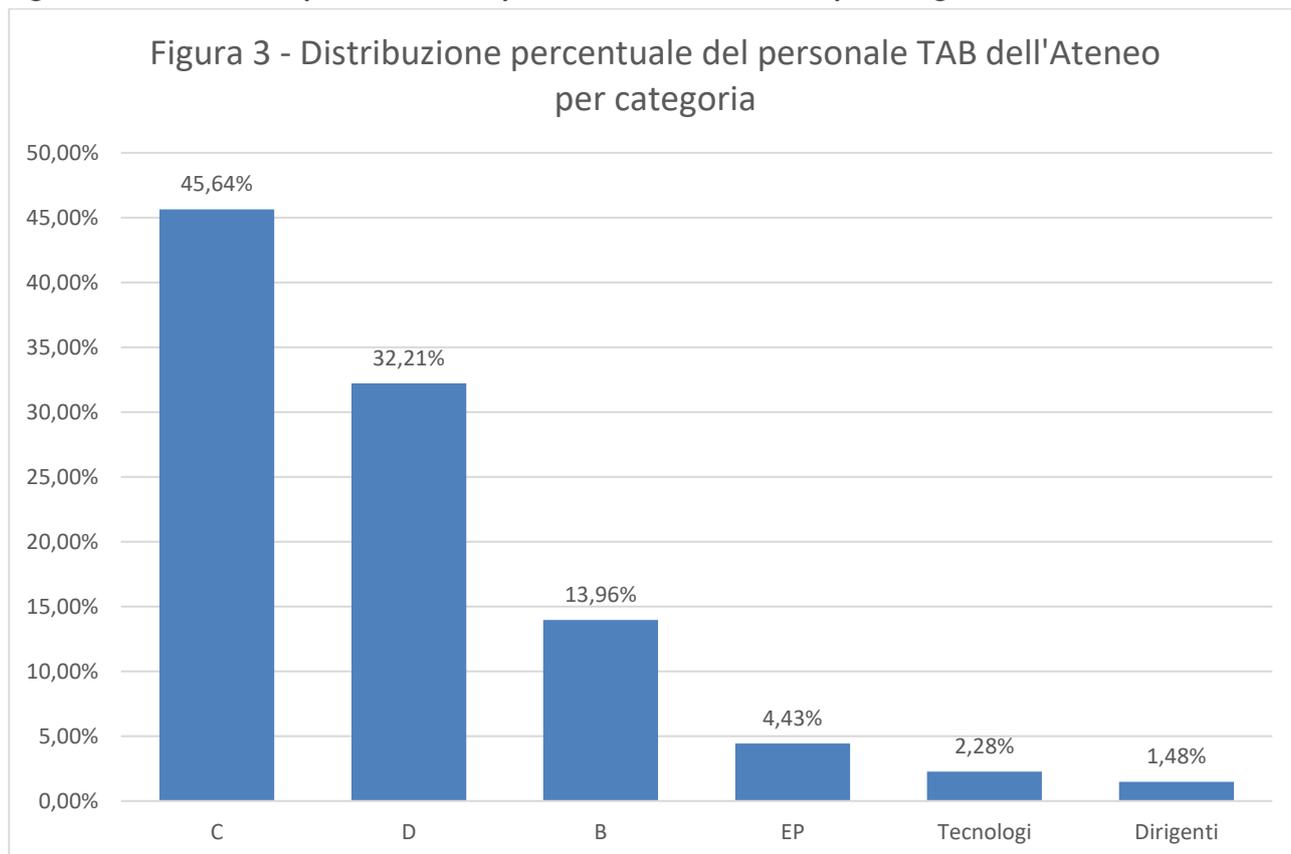
Figura 2 – Distribuzione Personale TAB e Personale AOU



Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Le figure e tabelle seguenti evidenziano la distribuzione per categoria del personale TAB impiegato nelle strutture dell'Ateneo (escluso il personale dirigente e il personale dell'AOU) e la distribuzione del personale docente e ricercatore per ruolo e condizione contrattuale.

Figura 3 – Distribuzione percentuale del personale TAB dell'Ateneo per categoria



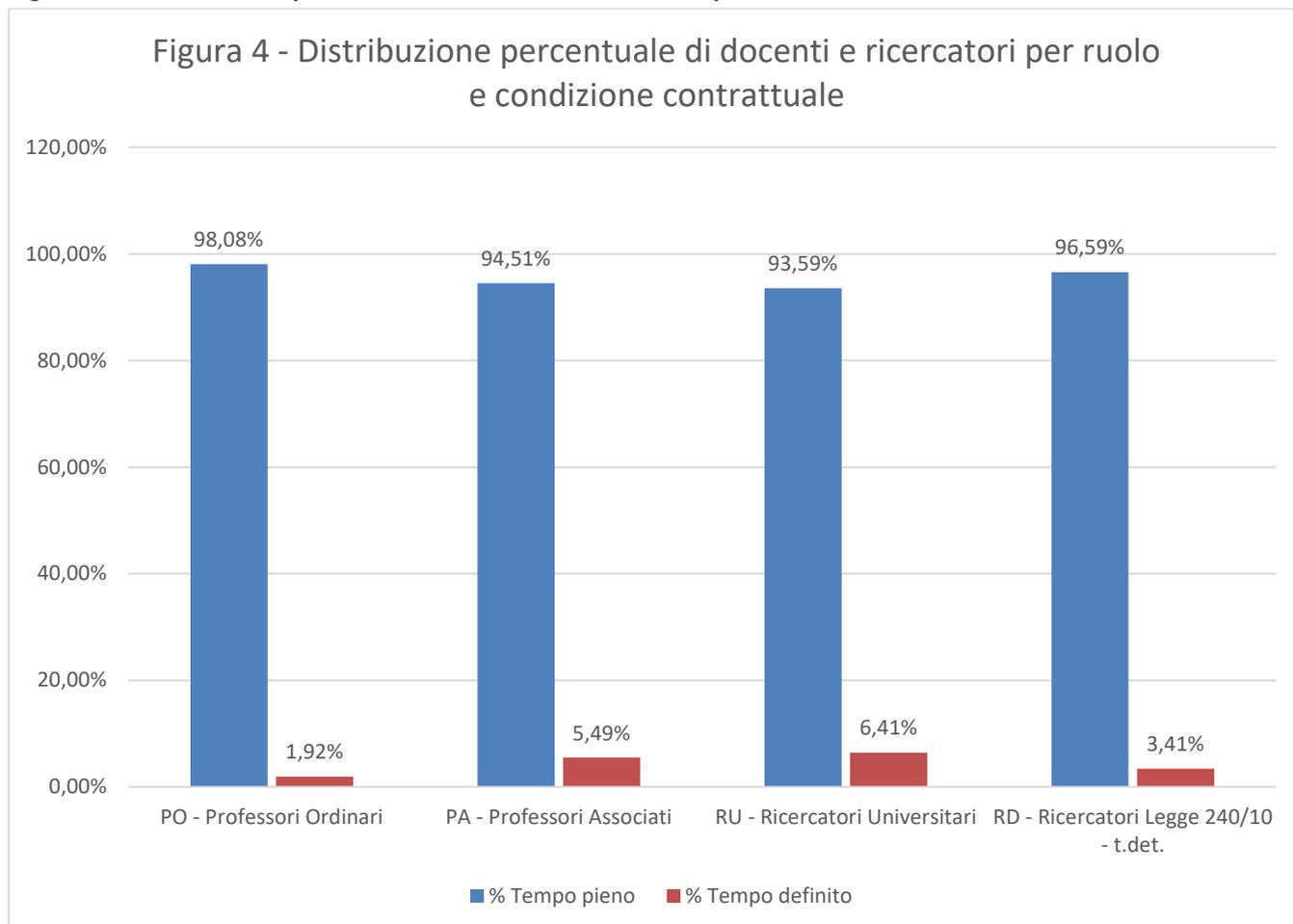
Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Tabella 2 – Distribuzione docenti e ricercatori

Ruolo giuridico	Tempo Pieno	Tempo Definito	Totale	% Tempo pieno	% Tempo definito
PO - Professori Ordinari	204	4	208	98,08%	1,92%
PA - Professori Associati	413	24	437	94,51%	5,49%
RU - Ricercatori Universitari	146	10	156	93,59%	6,41%
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	198	7	205	96,59%	3,41%
Totale	961	45	1006	95,53%	4,47%

Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Figura 4 – Distribuzione percentuale di docenti e ricercatori per ruolo e condizione contrattuale



Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Le tabelle seguenti evidenziano la distribuzione del personale TAB nelle strutture dell'Ateneo e, in particolare, nelle Direzioni, nei Dipartimenti, nelle Facoltà, nei Centri e nei servizi per la didattica.

Tabella 3 - Distribuzione del personale TAB per Struttura e per Categoria

Tipo UO	Dirigenti	B	C	D	EP	Tecnologi	Totale
DIPARTIMENTO	-	23	92	68	2	13	198
CENTRO DI ATENEO	-	16	23	15	-	-	54
FACOLTA'	-	12	31	9	-	-	52
DIREZIONE	11	37	135	124	27	4	338
BIBLIOTECA DISTRETTO	-	9	32	13	3	-	57
SEGRETERIE STUDENTI	-	6	24	7	-	-	37
UFFICIO DI STAFF	-	1	2	2	1	-	6
PERSONALE IN COMANDO	-	-	1	2	-	-	3
Totale	11	104	340	240	33	17	745

Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Tabella 4 – Distribuzione del personale TAB nelle Direzioni e negli Uffici di staff

Struttura	Dirigenti	B	C	D	EP	Tecnologi	Totale
DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA QUALITA' E AUDIT	-	-	-	1	-	-	1
DIREZIONE ACQUISTI E APPALTI	1	2	9	8	4	-	24
DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA QUALITA' E AUDIT	1	-	4	6	3	-	14
DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA	1	5	11	14	3	-	34
DIREZIONE GENERALE	1	3	6	3	3	-	16
DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONE IMMOBILI E IMPIANTI	1	1	6	10	3	-	21
DIREZIONE PER I SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI	1	9	38	13	1	1	63
DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI	1	10	34	21	3	-	69
DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO	1	4	29	30	2	1	67
DIREZIONE PER LA RICERCA E IL TERRITORIO	1	2	14	12	3	2	34
DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE	1	12	21	13	2	-	49
DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI	1	4	19	14	3	-	41
SEGRETERIA DEL RETTORE	-	-	1	1	-	-	2
UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE	-	1	1	1	1	-	4
	11	53	193	147	31	4	439

Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Tabella 5 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo nei Dipartimenti

Struttura	B	C	D	EP	Tecnologi	Totale
DIPARTIMENTO DI FISICA	2	4	2	1	-	9
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	1	2	2	-	-	5
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E ARCHITETTURA	2	10	14	-	2	28
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA ED ELETTRONICA	-	6	3	-	8	17
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, CHIMICA E DEI MATERIALI	1	5	3	-	-	9

DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI	1	6	3	-	-	10
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA ED INFORMATICA	-	2	3	-	-	5
DIPARTIMENTO DI PEDAGOGIA, PSICOLOGIA, FILOSOFIA	-	5	2	-	-	7
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE	6	13	9	-	-	28
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE E GEOLOGICHE	2	8	9	-	-	19
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE	2	2	1	-	-	5
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	4	12	8	-	1	25
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI	-	3	3	-	1	7
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E SANITA' PUBBLICA	2	10	5	1	1	19
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	-	4	1	-	-	5
Totale	23	92	68	2	13	198

Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Tabella 6 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo nelle Facoltà

Struttura	B	C	D	Totali
FACOLTA' DI BIOLOGIA E FARMACIA	-	5	1	6
FACOLTA' DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA	3	2	1	6
FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA	-	6	3	9
FACOLTA' DI SCIENZE	2	2	1	5
FACOLTA' DI SCIENZE ECONOMICHE, GIURIDICHE E POLITICHE	4	8	2	14
FACOLTA' DI STUDI UMANISTICI	3	8	1	12
Totali	12	31	9	52

Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Tabella 7 - Distribuzione del personale TAB dedicato ai servizi per la didattica

Struttura	Dirigenti	Tecnologi	B	C	D	EP	Totale
DIREZIONE PER I SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI	1	1	3	14	6	1	26
ARCHITETTURA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	-	2	-	-	2
ECONOMIA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	-	2	-	-	2
GIURISPRUDENZA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	1	1	-	3
INGEGNERIA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	4	1	-	6

LETTERE SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	3	-	-	4
LINGUE SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	1	1	-	3
MEDICINA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	-	2	1	-	3
SCIENZE DELLA FORMAZIONE SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	3	1	-	5
SCIENZE E FARMACIA SEGRETERIA STUDENTI	-	-	1	3	1	-	5
SCIENZE POLITICHE SEGRETERIA STUDENTI	-	-	-	3	1	-	4
DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI	1	-	1	2	8	-	12
BIBLIOTECA DEL DISTRETTO TECNOLOGICO - DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI	-	-	1	8	2	-	11
BIBLIOTECA DISTRETTO BIOMEDICO SCIENTIFICO - DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI	-	-	1	5	4	1	11
BIBLIOTECA DISTRETTO DELLE SCIENZE SOCIALI ECONOMICHE E GIURIDICHE - DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI	-	-	2	10	3	1	16
BIBLIOTECA DISTRETTO DELLE SCIENZE UMANE - DIREZIONE SERVIZI BIBLIOTECARI	-	-	5	9	4	1	19
DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO	1	1	4	29	30	2	67
FACOLTA' DI BIOLOGIA E FARMACIA	-	-	-	5	1	-	6
FACOLTA' DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA	-	-	3	2	1	-	6
FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA	-	-	-	6	3	-	9
FACOLTA' DI SCIENZE	-	-	2	2	1	-	5

FACOLTA' DI SCIENZE ECONOMICHE, GIURIDICHE E POLITICHE	-	-	4	8	2	-	14
FACOLTA' DI STUDI UMANISTICI	-	-	3	8	1	-	12
	3	2	35	132	73	6	251

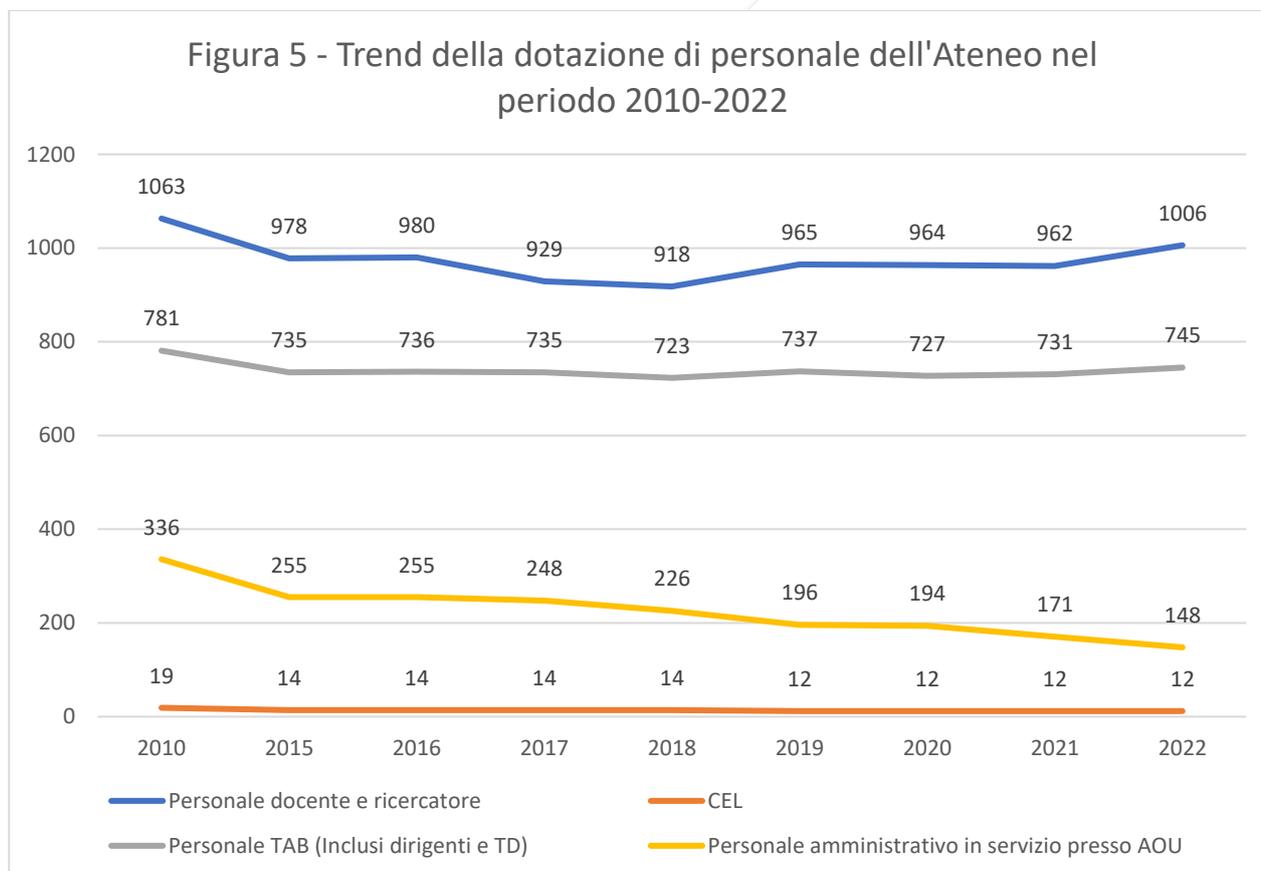
Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

Si riporta, inoltre, il trend della dotazione di personale dell'Ateneo nel periodo 2010-2022.

Tabella 8 – Trend della dotazione di personale dell'Ateneo nel periodo 2010-2021

Personale dell'ATENEO	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personale docente e ricercatore	1063	978	980	929	918	965	964	962	1006
CEL	19	14	14	14	14	12	12	12	12
Personale TAB (Inclusi dirigenti e TD)	781	735	736	735	723	737	727	731	745
Personale amministrativo in servizio presso AOU	336	255	255	248	226	196	194	171	148
Totale Personale TAB + Personale AOU	1117	990	991	983	949	933	921	902	893
Totale complessivo	2199	1982	1985	1926	1881	1910	1897	1876	1911

Figura 5 – Trend della dotazione di personale dell'Ateneo nel periodo 2010-2021



Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance (dati al 18.01.2022)

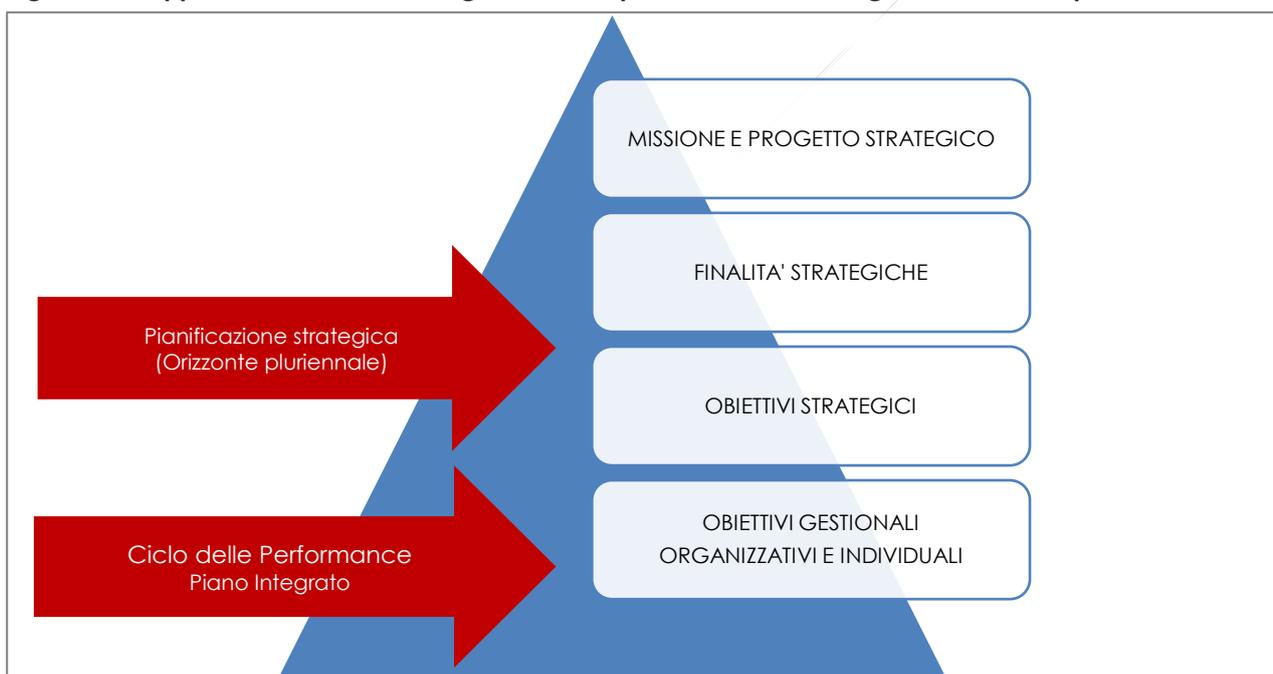
1.1 Dalla pianificazione strategica alla gestione operativa

La strategia delineata nelle Linee strategiche è inscindibilmente collegata al Ciclo delle Performance descritto nella presente sezione, che intende configurarsi quale strumento per il miglioramento e lo sviluppo dell'Ateneo, partecipato da tutte le componenti del personale e dalle strutture.

Dal punto di vista metodologico, il presente Piano si pone in continuità con le Linee strategiche collegando, secondo la logica del cascading, gli obiettivi strategici indicati nelle Linee e quelli dell'infrastruttura amministrativa, definiti in termini di miglioramento continuo, consolidamento e sviluppo di attività e servizi. L'architettura del sistema è rappresentabile con una mappa logica che a partire dalla missione e dal progetto strategico si declina in tre livelli gerarchici: finalità strategiche; obiettivi strategici; obiettivi gestionali organizzativi e individuali (cfr. Figura 6).

Si evidenzia, dunque, il processo a cascata che partendo dalla enunciazione della missione e del progetto strategico individua le finalità, gli obiettivi, le azioni strategiche, gli indicatori per la misurazione dei risultati e i target, che consentono la misurazione della performance ai vari livelli.

Figura 6 – Rappresentazione del collegamento tra pianificazione strategica e ciclo delle performance



Gli obiettivi assegnati al personale dirigente e a cascata a tutto il personale e alle strutture sono funzionali al perseguimento delle strategie dell'Ateneo e sono principalmente orientati alla innovazione delle procedure e semplificazione dei processi, alla informatizzazione, dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure e dei documenti, al riallineamento e all'integrazione organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo, all'attenzione all'utente finale destinatario dei servizi erogati.

2. La performance gestionale e organizzativa nel contesto della performance di Ateneo

Il processo di declinazione degli obiettivi strategici con riferimento ai vari livelli organizzativi dell'amministrazione dell'Ateneo avviene secondo il principio del *cascading*, che presuppone il rispetto della coerenza tra gli obiettivi a tutti i livelli - strategico, gestionale e individuale - e delle priorità gestionali contingenti. Come evidenziato nella figura 7, la performance dell'Ateneo è declinata nelle tre seguenti dimensioni correlate in base al principio del *cascading*:

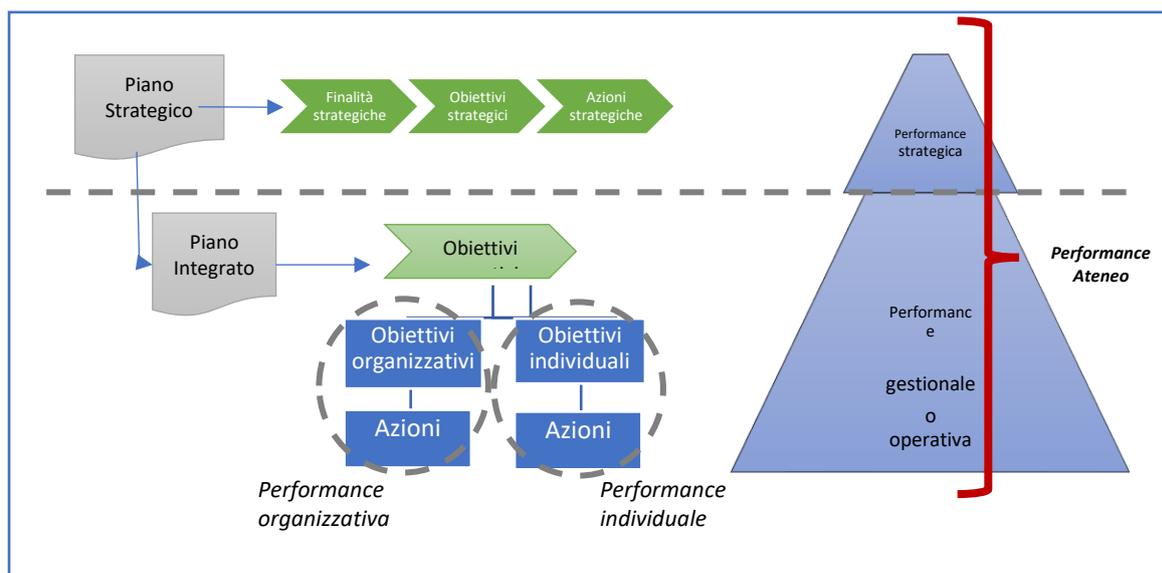
- 1) **Performance strategica:** tale dimensione concerne la realizzazione degli obiettivi strategici e delle relative azioni collegati alle finalità strategiche individuate dall'Ateneo da cui derivano, in base al principio del *cascading*, gli obiettivi operativi riconducibili nell'ambito della performance gestionale di cui ai punti successivi. Rientra nella performance strategica anche la performance delle strutture didattiche e di ricerca declinata nei relativi obiettivi di struttura (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio). La misurazione e la valutazione della performance strategica ha finalità prioritariamente politico-istituzionali e ricade sulla valutazione del personale dirigente e TAB attraverso il principio del *cascading* dalla cui applicazione consegue la valutazione della performance gestionale in quanto funzionale alla performance strategica.
- 2) **Performance organizzativa:** tale dimensione concerne il raggiungimento degli obiettivi organizzativi – tramite le relative azioni – che possono essere dell'intera struttura amministrativa (obiettivo comune) o di singole strutture (obiettivi di struttura).
- 3) **Performance individuale** (cfr. par. 5): tale dimensione attiene al raggiungimento degli obiettivi individuali ed eventualmente di team (in cui si prevede la collaborazione tra due o più Direzioni) – tramite le relative azioni – sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito di responsabilità.

L'insieme composto dagli obiettivi di performance organizzativa e da quelli di performance individuale è denominabile come insieme degli obiettivi operativi o gestionali (***performance operativa o gestionale***). La misurazione e la valutazione di tali due elementi – unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi – ricade direttamente sulla valutazione del personale dirigenziale e TAB.

Le modalità per la misurazione e valutazione della performance sono esplicitate nel SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo (Allegato 1) che, nella sua attuale formulazione, ha ottenuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione. Il SMVP, basato su criteri oggettivi e trasparenti, è coerente con il contesto normativo e verrà rivalutato, nel quadro complessivo del ciclo della performance, in coerenza con l'art. 7 del D. Lgs 150/2009 e in relazione all'evoluzione della contrattazione relativa sia ai Dirigenti, sia al personale tecnico-amministrativo.

L'Ateneo ha previsto momenti di verifica e monitoraggio in corso d'anno, sia per gli obiettivi strategici che per quelli gestionali e, come previsto dall'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009, provvederà ogni anno a redigere la Relazione Integrata sulla Performance di Ateneo per rendicontare i risultati gestionali ottenuti nell'anno precedente, nonché le azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione.

Figura 7 – Livelli di misurazione della performance in Ateneo



Fonte: Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2022

2.1 La valutazione della performance gestionale e organizzativa

Mentre la valutazione della **performance strategica** dell'Ateneo è effettuata in relazione agli ambiti individuati nelle Linee strategiche, attraverso la misurazione del grado di raggiungimento delle finalità e degli obiettivi strategici rispetto a target programmati sulla base degli indicatori strategici di risultato individuati per i singoli obiettivi, la **performance gestionale (od operativa)** riguarda specificamente il presente Piano delle performance ed è collegata ai risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle strutture amministrative di Ateneo, che, strumentali al perseguimento delle finalità e degli obiettivi strategici, costituiscono un supporto imprescindibile al fine di assicurare servizi di qualità a tutti i portatori di interesse e garantire l'imparzialità, la trasparenza e il buon andamento dell'amministrazione.

L'andamento della performance gestionale costituisce l'elemento centrale del Piano Integrato configurandosi come insieme dei risultati ottenuti su obiettivi direttamente collegati a cascata a quelli del Piano strategico, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target.

La performance gestionale è valutata con riferimento a due livelli correlati:

a) performance organizzativa di struttura (riguardante le strutture amministrative): concerne il grado di raggiungimento dell'obiettivo comune per le direzioni e le strutture amministrative dei Dipartimenti e delle Facoltà a cui si collegano le azioni e gli indicatori di performance organizzativo-gestionale che ogni struttura amministrativa declina con riferimento all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (cfr. Allegato 2);

b) performance individuale: concerne il raggiungimento degli obiettivi individuali della dirigenza (cfr. Allegato 2) e del personale TAB collegati agli obiettivi di struttura.

La performance organizzativa è misurata e valutata conformemente a quanto previsto all'art. 8 del d. lgs. n. 150/2009 e alle ulteriori norme in materia di valutazione delle prestazioni sulla cui base è stato adottato il SMVP 2020. In particolare, nella valutazione della performance organizzativa assume sempre più importanza, alla luce delle modifiche al D. Lgs. 150/2009 di cui al D. Lgs. 74/2017, il ruolo degli utenti. In tal senso occorre ribadire che, come esplicitato dall'ANVUR nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, gli Atenei ormai da anni provvedono alla rilevazione sistematica delle opinioni degli studenti con

i questionari di valutazione della didattica, compreso naturalmente l'Ateneo di Cagliari che, in particolare, procede all'analisi e diffusione dei dati come elementi integranti del processo orientato al proprio miglioramento continuo e alla assicurazione della qualità. L'Ateneo valuta nell'ambito della performance organizzativa il **grado di soddisfazione degli utenti**, sia sul livello strategico che gestionale, come capacità dell'Ateneo di costruire uno stabile sistema di relazioni con gli utenti esterni/interni, misurata attraverso apposite indagini che rilevino: il grado di soddisfazione per i servizi offerti; il coinvolgimento in iniziative dell'Ateneo finalizzate al miglioramento continuo o al public engagement; il grado di partecipazione degli utenti/portatori di interesse ai processi e negli organi decisionali e valutativi dell'Ateneo (Comitato di Indirizzo di Ateneo e dei Corsi di Studio, partecipazione di rappresentanze studentesche negli organi); la valutazione sulla didattica erogata agli studenti frequentanti.

La valutazione della performance gestionale di cui al presente piano si baserà sui risultati ottenuti rispetto ad un obiettivo di struttura comune a tutte le direzioni. Per il 2022 l'obiettivo comune è finalizzato all'Aggiornamento del Sistema Portale UniCa.it che si innesta nel percorso, già avviato e consolidato negli ultimi anni in attuazione dei Piani Strategici, rivolto alla continua estensione degli strumenti digitali nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi e della fruizione delle informazioni, a favore dell'utenza interna ed esterna costituita dalle persone che studiano e lavorano all'Università di Cagliari e dal Territorio. L'obiettivo comune, unitamente agli obiettivi di team e direzionali, le relative azioni ed indicatori per la misurazione sono esplicitati nell'Allegato 2.

2.2. Integrazione del ciclo delle performance con il Bilancio 2022

Il Budget 2022, approvato dagli organi accademici nel mese di dicembre 2021, assegna alle strutture dell'Ateneo, sulla base delle attività di competenza, le risorse necessarie e disponibili per l'attuazione delle strategie dell'Ateneo.

Al fine di evidenziare la coerenza e l'integrazione tra il processo di determinazione e assegnazione degli obiettivi e la programmazione delle risorse economico-finanziarie, la tabella seguente riporta la distribuzione del budget per unità di responsabilità.

Tabella 9 - Budget per Unità di Responsabilità anno 2022, ulteriori al budget delle risorse umane affidate

Direzioni/Centri	costi	ricavi
Centro di servizio dell'Università degli studi di Cagliari per l'e-learning e l'innovazione tecnologia nella didattica	120.000,00	
Centro di servizio di Ateneo per la didattica e l'inclusione nell'alta formazione delle professionalità educative	616.536,54	
Centro di servizio di Ateneo per l'editoria accademica - "UNICApres"	15.750,00	
Centro servizi di ateneo per la ricerca (CeSAR)	411.590,00	96.200,00
Centro servizi per lo stabulario di Ateneo	24.450,00	
Direzione acquisti e appalti	1.043.822,50	136.131,59

Direzione Ambiente Sicurezza Qualità e Audit	342.000,00	
Direzione amministrazione e finanza	8.531.211,99	148.333.673,73
Direzione generale	30.122.462,98	2.827.500,00
Direzione investimenti, manutenzione immobili e impianti	7.425.187,20	118.375,32
Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali	8.449.540,00	18.373.871,08
Direzione per i servizi bibliotecari e attività museali	1.484.920,00	500.000,00
Direzione per la didattica e l'orientamento	40.504.309,51	39.693.684,51
Direzione per la ricerca e il territorio	2.396.000,00	1.600.000,00
Direzione personale, organizzazione, performance	107.649.961,33	1.099.305,82
Direzione sistemi infrastrutture e dati	3.551.000,00	
Presidio per la Qualità	30.000,00	
Ufficio di gabinetto del rettore	60.000,00	
TOTALE	212.778.742,05	212.778.742,05
Dipartimenti		
Centro interuniversitario di ricerche economiche e mobilità'	592.397,46	592.397,46
Dipartimento di ingegneria civile, ambientale e architettura	3.011.217,42	3.011.217,42
Dipartimento di ingegneria meccanica, chimica e dei materiali	1.274.000,00	1.274.000,00
Dipartimento di matematica ed informatica	159.015,64	159.015,64
Dipartimento di pedagogia, psicologia, filosofia	42.107,68	42.107,68
Dipartimento di scienze biomediche	159.480,00	159.480,00
Dipartimento di scienze della vita e dell'ambiente	340.800,00	340.800,00
Dipartimento di scienze economiche ed aziendali	51.704,00	51.704,00
Dipartimento di scienze mediche e sanità pubblica	180.000,00	180.000,00
TOTALE	5.810.722,20	5.810.722,20
	218.589.464,25	218.589.464,25

Fonte: Direzione finanziaria - Budget 2022

In attesa dell’emanazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, d’intesa con il Ministero dell’economia e delle finanze, dei provvedimenti previsti dall’art. 8 del DPCM 18/9/2012, contenenti “Istruzioni tecniche e modelli da utilizzare per la predisposizione del piano degli indicatori e dei risultati attesi e per il loro monitoraggio”, affiancando al piano strategico le risorse previste nel proprio bilancio, l’Ateneo in via sperimentale ha predisposto e pubblicato sul portale nella sezione Amministrazione Trasparente il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio⁵, previsto dall’articolo 19 del D. Lgs. 31 maggio 2011, n. 91, al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l’effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati.

Il Piano degli Indicatori 2022 sarà aggiornato a seguito dell’approvazione del Piano strategico 2022-2027

Nella gestione del Ciclo delle Performance, l’ancoraggio alla gestione del bilancio rappresenta un fattore fondamentale che legittima le scelte operate e la programmazione di obiettivi, con l’individuazione delle risorse ad essi legate.

L’integrazione tra ciclo della performance e ciclo del bilancio nelle Università è un tema cruciale per il cui approfondimento, infatti, l’ANVUR ha costituito uno specifico gruppo di lavoro, al quale ha partecipato il Direttore Generale dell’Ateneo, con l’obiettivo di individuare le condizioni abilitanti affinché i Direttori Generali possano esercitare, gradualmente, una gestione unica e integrata delle persone, delle loro competenze e professionalità, delle attività di cui sono responsabili o partecipi e – appunto – delle risorse finanziarie ed economiche necessarie per realizzarle. Il Gruppo di lavoro ha adottato specifiche Linee Guida, pubblicate dall’ANVUR a gennaio 2019, in materia di integrazione dei cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane.

Tale approccio si basa sulla convinzione che una gestione del bilancio per competenze, che sia opportunamente codificata, trasparente, confrontabile, orientata a missioni e programmi, consenta una maggiore efficienza ed efficacia gestionale.

I dati completi in materia finanziaria sono disponibili nell’apposita pagina della Sezione *Amministrazione trasparente* del sito istituzionale dell’Ateneo⁶.

2.3. Il clima organizzativo dell’Ateneo

In continuità con il biennio 2020-2021, nel 2022 sarà consolidata e sviluppata la strategia dell’Ateneo in materia di lavoro agile, alla luce delle evoluzioni normative e contrattuali in corso.

In generale, la modalità di lavoro agile è stata pienamente integrata nell’organizzazione di Ateneo e, nel 2022, si prevede una stabilizzazione del processo in relazione sia all’evoluzione della contrattazione nazionale, sia all’approvazione del Piano integrato di organizzazione e attività (PIAO) entro il mese di aprile 2022.

3. Analisi dei rischi

Una fase essenziale dell’analisi dei rischi è data dall’analisi del contesto interno, ossia la mappatura dei processi e la loro valutazione ai fini di determinarne il rischio corruttivo.

⁵ https://unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss013_sss02.page

⁶ https://unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss013.page

L'Ateneo ha un sistema organizzativo complesso, sia a livello di funzioni diversificate (Direzioni, Dipartimenti, Facoltà, Centri) che di disposizione geografica nel territorio, complessità che aumentano la difficoltà nell'attuare e gestire un'attività articolata come la mappatura e valutazione dei processi. Risulta evidente che tale attività, che necessita del forte coinvolgimento di tutte le strutture e che si aggiunge alla loro normale operatività, richiede una continua fase di studio, di sviluppo (da prevedere nel tempo per non sovraccaricare le strutture) e di monitoraggio.

L'attività di mappatura e analisi dei processi iniziata nel 2016 ha coinvolto tutte le strutture che hanno compilato le schede di analisi (di livello "micro") sulla base dei seguenti item:

Nome del macro processo	Nome del processo	Responsabile del processo	Durata attività	Informazioni e/o documenti in ingresso all'attività (input)	Attività	Attività vincolata vs discrezionale	Attività vincolata disciplinata da:	Referente operativo	Descrizione dell'informazione e/o documento in uscita (output)	Destinatario dell'output	Tipologia di destinatario
-------------------------	-------------------	---------------------------	-----------------	---	----------	-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------	--	--------------------------	---------------------------

All'attività di mappatura si è affiancata, nel 2017, una prima stesura delle schede di analisi e valutazione del rischio corruttivo dei processi mappati. Tutte le strutture sono state convocate in incontri di analisi del rischio gestiti dal SPC, della durata di 4 ore ciascuno, in cui i responsabili dei processi e chiunque abbia lavorato nella definizione della scheda di processo (circa 150 persone) hanno potuto valutare il rischio corruttivo dei processi gestiti e analizzati (per il dettaglio dell'attività si veda il capitolo 5 paragrafo 5.2 del PTPCT allegato). Nel corso del 2018, in appositi incontri tra le strutture e il RPCT (supportato dal Settore Prevenzione della Corruzione), sono stati selezionati, tra i processi già mappati e valutati per il rischio corruttivo, quelli con livello di rischio alto o comunque ritenuti sensibili, e sono state definite le misure specifiche di prevenzione della corruzione. Tale individuazione delle misure specifiche è stata effettuata basandosi anche sulle indicazioni del nuovo PNA 2017 e dell'Atto Miur.

Durante il 2018 si è proceduto inoltre a importare tutta la mappatura dei processi, con la relativa analisi/valutazione/trattamento del rischio di ogni singola fase, in un sistema informatico (KRC) per consentirne una gestione integrata e più funzionale.

Nel 2019 le strutture di Ateneo sono state impegnate nel completamento dell'attività di mappatura dei processi, revisione e aggiornamento dei processi mappati e nell'individuazione/definizione di nuovi processi. Contemporaneamente si è proceduto quindi a una revisione dell'analisi del rischio corruttivo per i processi aggiornati e a una definizione del rischio corruttivo dei nuovi processi. Tale attività è stata svolta sulla piattaforma informatica in apposite sessioni formative che hanno coinvolto i responsabili dei processi interessati.

Nel 2020 le attività previste nel piano sono state in gran parte sospese in ragione dell'emergenza sanitaria Covid-19 che ha imposto alle strutture un notevole impegno nella gestione delle attività emergenziali.

Nel 2021, vista la riorganizzazione interna delle strutture, si è proceduto all'aggiornamento della mappatura dei processi, a una revisione dell'analisi del rischio corruttivo dei processi aggiornati e alla definizione del rischio corruttivo dei nuovi processi. Tale attività verrà svolta sulla piattaforma informatica in uso (KRC) in apposite sessioni formative di affiancamento che coinvolgeranno i responsabili dei processi interessati.

Più in generale, in previsione dell'attribuzione dell'incarico di RPCT ad un nuovo dirigente, si prevede di svolgere principalmente un passaggio di consegne ed un'attenta in-formazione al nuovo dirigente sulle attività svolte in questi anni (strumenti, risorse, obiettivi e risultati). Per lo stesso motivo nel presente Piano non verranno predisposte nuove misure di prevenzione specifiche né si modificheranno in maniera significativa le misure generali. Si prevede che il nuovo RPCT possa, a valle di un'analisi sulle attività svolte e comunque con il coinvolgimento degli organi competenti, predisporre autonomamente delle modifiche al presente piano così come attuare in corso d'anno nuove misure di prevenzione se le valuterà necessarie.

Si prevede fin da ora di effettuare il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione (generali e specifiche) in collaborazione con la funzione audit, incardinata nella stessa direzione, così da ottimizzare le attività di verifica (così come suggerito dal PNA 2019).

4. Trasparenza e anticorruzione

Una misura trasversale particolarmente importante nella prevenzione della corruzione è la comunicazione-informazione. Nell'Ateneo si declina con una propensione a rendere i dati pubblicati non solo conformi alle previsioni di legge, ma rintracciabili e leggibili. L'idea di base è di accompagnare l'utente - esterno ed interno - in un percorso che, oltre a mostrare il dato, ne faciliti la comprensione e soprattutto stimoli la collaborazione attiva. In linea con l'obiettivo di sviluppare la collaborazione con i principali portatori di interesse dell'Ateneo si ricorda che nel 2017 e nel 2018 sono stati organizzati due concorsi video su Facebook, destinati agli studenti, che hanno ottenuto un elevatissimo livello di partecipazione. Ciò ha avuto una forte rilevanza in termini comunicativi per quanto riguarda la prevenzione della corruzione. Nel biennio 2019/2020 è stato invece organizzato un progetto che ha coinvolto gli studenti e il personale docente nella definizione di nuove norme da integrare alla sezione "Studenti" e "Personale docente" del "Codice etico e di comportamento" (Codice Unico).

In particolare, nel 2022 si prevede di sviluppare aggiornare il codice etico e di comportamento con l'inserimento delle norme per studenti/esse e docenti sulla base dei risultati del progetto "Su Misura".

Di seguito sono elencati gli strumenti adottati dall'Ateneo (fatta eccezione per la "Sezione amministrazione trasparente" - home page del sito di Ateneo, che deriva da un obbligo di legge):

1. Sottosezione "Istruzioni operative" della pagina "amministrazione trasparente" in cui sono pubblicate:
 - a. "Guida operativa" per la gestione delle tabelle "consulenti/collaboratori" e "sovvenzioni/sussidi";
 - b. Modello di curriculum per la selezione dei consulenti/collaboratori e per la pubblicazione dei sussidi. Il modello è stato creato per facilitarne la pubblicazione online evitando, per quanto possibile, l'inserimento di dati eccedenti o non pertinenti;
 - c. Documento con le clausole standard trasparenza/anticorruzione per la selezione consulenti e collaboratori e per le sovvenzioni/sussidi, da inserire nei bandi per facilitare la pubblicazione conforme dei dati;
 - d. "Linea guida" del Garante con le principali regole sulla privacy per quanto attiene la trasparenza e una circolare con le principali problematiche riscontrate in Ateneo e le soluzioni proposte.
2. Link nella home page del sito di Ateneo "Prevenzione della corruzione": link alla pagina che presenta le principali misure di prevenzione in modo sintetico e accessibile e rinvia a due sottosezioni (cittadini e dipendenti) per effettuare varie segnalazioni.
3. Pagina web "Attività formative ed eventi in materia di Anticorruzione e trasparenza" in cui sono resi disponibili i materiali dei corsi erogati al personale e tutte le ulteriori informazioni sugli eventi e le attività formative.
4. Pagina web - Moduli online per inviare "Segnalazioni degli studenti, fornitori e cittadini":
 - a. Illeciti (anche anonimamente) al RPCT; b. Domande, osservazioni e suggerimenti.
5. Pagina web - Moduli online per inviare "Segnalazioni dei dipendenti e collaboratori":

- a. Illeciti (anche anonimamente) al RPCT; b. Un conflitto di interesse al proprio responsabile di struttura; c. La ricezione di un regalo; d. La partecipazione ad associazioni in potenziale conflitto di interesse; e. Domande, osservazioni e suggerimenti.
6. Pagina web “Accesso ai dati” e “Moduli online accesso ai dati”: presenta le tre modalità di accesso ai dati/documenti/informazioni detenuti dall’Ateneo (L. 241/90 e d.lgs. 33/2013 art.5 comma 1 e 2) con diversi esempi per accompagnare l’utente a scegliere la tipologia di accesso da utilizzare in caso di richiesta. Sono presenti, inoltre, due moduli online per compilare e inviare correttamente le istanze di accesso generalizzato o civico.
7. “Report segnalazioni ricevute”: report delle segnalazioni dei moduli online (senza riportare i dati personali) con esplicitata la modalità di gestione della segnalazione. In quest’ultimo report sono presenti anche le segnalazioni informali così da fornire una più ampia casistica utile per definire una linea comune nella gestione dei casi.
8. “Report accesso civico”: report delle istanze pervenute attraverso i moduli online (senza riportare i dati personali) con esplicitata la modalità di gestione dell’istanza. In quest’ultimo report sono presenti anche le segnalazioni informali così da fornire una più ampia casistica utile per definire una linea comune nella gestione dei casi.
9. “Report sulle attività di monitoraggio del PTPCT”: ogni 4 mesi viene pubblicato “l’Allegato A monitoraggio” - che riporta i valori degli indicatori relativi all’attuazione delle singole misure di prevenzione della corruzione.

Gli strumenti presentati e regolarmente utilizzati saranno oggetto di aggiornamento o modifica sulla base delle variazioni imposte da nuove normative e da eventuali miglioramenti resi necessari per ottimizzare il servizio.

5. La performance individuale

La performance individuale riguarda tutto il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario dell’Ateneo, nonché i Dirigenti e il Direttore generale.

La performance individuale, misurata e valutata conformemente a quanto previsto all’art. 9 del d. Lgs. n. 150/2009 e alle ulteriori norme in materia di valutazione delle prestazioni sulla cui base è stato adottato il SMVP 2022, costituisce la specificazione della performance organizzativo-gestionale in relazione ai singoli lavoratori tenendo conto della relativa categoria di appartenenza.

In coerenza con il d. lgs. n. 150/2009, la valutazione della performance individuale si collega anche alla valutazione della performance organizzativo-gestionale di struttura. In particolare, 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 quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance individuale e alla performance organizzativa avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi.

5.1. La performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti

La misurazione e valutazione delle performance individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti viene operata secondo le modalità individuate nel SMPV 2022, nel Regolamento per la valutazione delle performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo, adottato nel 2019 e modificato nel 2021.

L’oggetto della valutazione delle prestazioni del Direttore Generale e del personale dirigente è definito dall’insieme degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi posti in essere per la loro realizzazione.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti per l'anno 2022 sono funzionali al perseguimento delle strategie dell'Ateneo e sono principalmente orientati alla innovazione delle procedure e semplificazione dei processi, alla informatizzazione, dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure e dei documenti, alla riduzione dei fattori di rischio corruzione e aumento della trasparenza, al riallineamento e all'integrazione organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo. Gli obiettivi individuali dei dirigenti sono peraltro nel complesso orientati alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni/interni sui servizi offerti. Tutti gli obiettivi sono stati definiti con diversi pesi percentuali sulla base delle priorità strategiche e gestionali dell'Ateneo, individuate dalla pianificazione delle attività per l'anno di riferimento nonché tenendo conto dell'incidenza dell'azione gestionale dei dirigenti in maniera diretta e indiretta sull'obiettivo stesso. All'obiettivo comune è stato assegnato un peso pari al 30% sia per il Direttore Generale che per i Dirigenti. L'elenco completo degli obiettivi, indicatori, target è riportato in allegato (Allegato 2).

Per la realizzazione degli obiettivi i dirigenti avranno a disposizione del risorse del budget 2022, con le risorse umane in organico presso le singole Direzioni.

Sono stati, inoltre, individuati obiettivi di team che coinvolgono più Direzioni (cfr. Allegato 2).

5.2. La performance individuale del personale tecnico-amministrativo

La misurazione e valutazione delle performance individuali del personale tecnico-amministrativo viene operata secondo le modalità individuate nel SMPV 2022, nel Regolamento per la valutazione delle performance dei Dirigenti, del Direttore generale e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, adottato nel 2019 e modificato nel 2021 e nel Manuale operativo sulla valutazione adottato dalla Direzione Personale, Organizzazione, Performance.

In generale, il personale dipendente è valutato in base al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al contributo fornito alla performance di struttura, ai comportamenti organizzativi agiti, in base a pesi di valutazione relativi alla categoria di inquadramento, come specificato nel SMVP 2022 (par. III.4.2) e nel Regolamento citato (art. 8).

In particolare, al personale di categoria EP e D sono assegnati formalmente degli obiettivi da parte del responsabile della macrostruttura di afferenza (2 obiettivi per il personale di categoria EP, 2 per il personale di categoria D in posizione di responsabilità, 1 per il personale di categoria D senza posizione). Al personale di categoria C e B può essere assegnato un obiettivo laddove tale personale sia titolare di un incarico di responsabilità o funzione specialistica.