

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
DIREZIONE GENERALE
UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE

**RELAZIONE INTEGRATA
SULLA PERFORMANCE 2022**

Presentazione

La Relazione Integrata sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra a tutti i portatori di interesse i risultati strategici, organizzativi e individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati nelle quattro finalità strategiche didattica e servizi agli studenti, ricerca, terza missione e assistenza sanitaria e area trasversale.

Il ciclo delle performance 2022 si è aperto con l'approvazione del Piano per le performance 2022-2024, nel quale sono stati definiti gli obiettivi gestionali dell'infrastruttura amministrativa, in maniera coerente con gli obiettivi pluriennali di natura strategica dell'Ateneo, fornendo una visione unitaria degli indirizzi e degli obiettivi, con un percorso fortemente orientato ai risultati e ai benefici generati per tutti i portatori di interesse. In coerenza con l'evoluzione normativa, in coerenza con il Piano performance, è stato approvato il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, successivamente sviluppata nel PIAO 2023-2025 approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2023.

La presente relazione, a conclusione del primo ciclo¹ di programmazione legato alle Linee Strategiche 2021-2027 e al successivo Piano Strategico 2021-2027, offre dunque un quadro unitario del contributo dei diversi attori dell'Ateneo al perseguimento della missione istituzionale, superando la mera finalità di adempimento normativo per configurarsi come strumento di autoanalisi finalizzato alla gestione, in ottica di trasparenza sui risultati conseguiti.

La relazione si articola in 5 sezioni:

Sezione 1 – Informazioni di interesse per gli stakeholder: presenta informazioni di interesse generale per gli stakeholder, e dunque i principali dati dimensionali, gestionali e organizzativi dell'Ateneo nel contesto del sistema universitario italiano;

Sezione 2 – La performance strategica: illustra i principali dati di sintesi della gestione dell'Ateneo e i risultati rispetto agli obiettivi del Piano Strategico. Al fine di dare al documento una struttura più snella e renderne più agevole la lettura, la Relazione riporta i risultati generali del primo monitoraggio annuale sugli indicatori del piano strategico per ogni obiettivo, nell'allegato 1 a e b.

Sezione 3 – Risultati organizzativi e individuali: riporta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti. In questa sezione si riferiscono anche i risultati dei principali indicatori di bilancio.

Sezione 4 – Bilancio di genere e pari opportunità: illustra i dati relativi al bilancio di genere (Allegato 4) e alle pari opportunità, dando evidenza alle politiche adottate.

Sezione 5 - Il processo di redazione della relazione sulla performance: evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento del ciclo della performance.

La Relazione riporta, inoltre, i risultati ottenuti relativamente agli obiettivi strategici (Allegati 1a e 1b), nonché i risultati raggiunti nelle attività di prevenzione della corruzione, esplicitati nella Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione (Allegato 2), e la Relazione annuale CUG (Allegato 3).

L'attività di monitoraggio sui risultati raggiunti è stata operata tramite la rete dei "Focal Point", costituita a seguito dell'avvio del progetto di creazione della struttura organizzativa per il governo del processo di gestione dei dati dell'Ateneo, nell'ambito dell'obiettivo comune assegnato al personale dirigente per il 2019 e che nel 2020 è stato esteso a Dipartimenti, Facoltà e Centri.

A garanzia del rispetto del principio di trasparenza la relazione sarà pubblicata sul portale www.unica.it nella sezione "amministrazione trasparente" e sul Portale delle Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, non appena sottoposta all'attenzione degli organi accademici e validata dal Nucleo di Valutazione.

Il Direttore Generale

¹ Art. 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. n. 150/2009.

Indice

Presentazione	1
Indice	2
Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder	3
1. Il contesto di riferimento.....	3
2. Le risorse.....	4
2.1 Le risorse a disposizione: il Fondo di Finanziamento Ordinario e il finanziamento RAS LR26/1996.....	4
2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019.....	9
2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023	10
3. UniCa in cifre	10
4. La struttura organizzativa dell'Ateneo	10
Sezione 2 - La performance strategica	14
1. Gli obiettivi strategici.....	14
2. La soddisfazione degli utenti	15
Sezione 3 - Risultati organizzativi e individuali.....	15
1. Risultati organizzativi: obiettivi comuni/di struttura e di team	20
2. Valutazione del personale	21
3. Risorse efficienza ed economicità	25
3.1 Indicatore Spese di Personale (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5)	26
3.2 Indicatore Indebitamento (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.6)	27
3.3 Indicatore ISEF (D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013)	27
3.4 Indicatore di tempestività dei pagamenti	28
Sezione 4 - Pari opportunità	28
1. Bilancio di genere	28
Sezione 5 - Il processo di redazione della Relazione Integrata sulla performance	29
Allegati	30
Allegato 1 a – La performance strategica dell'Ateneo	30
Allegato 1 b - Monitoraggio annuale indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2021-2027.....	30
Allegato 2- Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2022	30
Allegato 3 – Relazione Comitato Unico di Garanzia 2022	30

Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

1. Il contesto di riferimento

L'Ateneo di Cagliari è una delle due Università degli Studi presenti in Sardegna e rappresenta il principale polo di attrazione per gli studenti di tutta l'isola. Caratterizzato dalla multidisciplinarietà dell'offerta formativa e dei settori scientifico disciplinari di ricerca, risponde al compito di generare nei giovani che la frequentano quel "pensiero critico" che, insieme alla ricerca e all'innovazione, rappresenta il motore dello sviluppo di una società inclusiva e capace di rispondere alle sfide sempre più complesse dell'attuale globalizzazione.

L'Ateneo vanta oltre 400 anni di storia e si colloca nella città metropolitana di Cagliari. Il contesto economico sociale nel quale si trova ad operare è caratterizzato dagli effetti di una crisi perdurante, acuita negli ultimi anni dalla pandemia per COVID-19. La condizione di insularità, la scarsa densità di popolazione, la riduzione delle risorse a disposizione e la presenza sul territorio di un tessuto produttivo che ha difficoltà a rappresentare una fonte di finanziamento aggiuntiva e un'area di assorbimento occupazionale sufficiente ed attrattiva per nuovi studenti, definiscono un quadro che, oltre ad incidere sul numero totale degli iscritti, impone un livello medio delle tasse fra i più contenuti d'Italia. Per questo l'Ateneo si trova a compiere importanti sforzi per continuare ad operare coerentemente alla propria missione nell'adempiere alla funzione di motore per la crescita culturale, economica e sociale del territorio.

Per affrontare al meglio tale complessità l'Ateneo ha approvato nel 2017 il primo **Piano Strategico**, attraverso un processo che ha rappresentato un momento di riflessione importante sullo stato dell'Ateneo e di progettazione del suo sviluppo futuro, partendo dalla considerazione che fosse necessario definire una maggiore integrazione e collaborazione tra le varie componenti dell'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi strategici. Nel 2022 è stato approvato il nuovo Il Piano Strategico, con orizzonte temporale di programmazione 2022-2027.

A partire dall'entrata in vigore della L. 240/2010 un susseguirsi di norme ha modificato la struttura di governo, il sistema organizzativo, il sistema contabile (l'Ateneo ha introdotto la contabilità economico-patrimoniale già dal 2013 in una cornice normativa ancora instabile e in fase di perfezionamento), il sistema di gestione e controllo con l'introduzione di profondi cambiamenti in tema, tra gli altri, di assicurazione della qualità, trasparenza, anticorruzione e appalti; sono stati introdotti, inoltre, nuovi meccanismi di valutazione delle università, nell'ambito del sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento delineati dal D.Lgs. 27 gennaio 2012, n. 19 e nuovi criteri di assegnazione dei finanziamenti ministeriali. In tale contesto, nel 2017 è stata avviata la procedura di accreditamento periodico dell'Ateneo con la visita della CEV presso la sede. Oltre al sistema di AQ a livello di Ateneo, sono stati oggetto di valutazione nove Corsi di Studio e due Dipartimenti. Sulla base delle valutazioni espresse dalla CEV, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha deliberato una proposta al MIUR che, con l'emanazione del DM 135/2019, ha riconosciuto l'accREDITAMENTO periodico dell'Ateneo e di tutti i suoi corsi di studio con livello *B*, corrispondente al giudizio *PIENAMENTE SODDISFACENTE* (punteggio finale pari a 6,84).

Gli ultimi tre anni sono stati caratterizzati dalla necessità di fronteggiare la particolare situazione di emergenza sanitaria mondiale, davanti alla quale l'intero sistema universitario nazionale e in particolare l'Ateneo di Cagliari, ha saputo attuare importanti cambiamenti sia dal punto di vista organizzativo che dell'erogazione del servizio a conferma della efficacia e della efficienza gestionale, nonostante la complessità del quadro generale. Tali cambiamenti hanno impegnato tutte le componenti del personale dell'Ateneo e avranno un ruolo importante per lo sviluppo futuro dello stesso Ateneo. È importante sottolineare, infatti, come l'Ateneo sia stato in grado di sostenere una situazione particolarmente delicata in un contesto già fortemente caratterizzato dalla costante contrazione di risorse negli anni e dalle conseguenti limitazioni al turn-over che hanno comportato una diminuzione delle leve di gestione dell'Ateneo, imponendo, da una parte, valutazioni sull'offerta formativa che, seppur mantenuta ad un livello adeguato nonostante tali vincoli, con forti difficoltà cerca di rispondere a tutte le esigenze culturali, professionali e scientifiche del territorio, di sviluppo produttivo sostenibile; dall'altra, la necessità di una riorganizzazione delle strutture, delle modalità di lavoro, della focalizzazione degli interventi formativi all'adeguamento del mix professionale

necessario e, soprattutto, di un profondo rinnovamento nei comportamenti organizzativi sempre più orientati verso l'efficienza, l'efficacia e il miglioramento continuo, il tutto volto a garantire un adeguato livello di soddisfazione dell'utente interno ed esterno. Se l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla necessaria adozione massiva del lavoro agile², nel 2021 le attività sono lentamente riprese in presenza in relazione alla situazione epidemiologica nazionale e territoriale, con le nuove modalità di lavoro introdotte nel mondo delle imprese e della Pubblica amministrazione, fra tutte il lavoro ibrido, integrate e attuate nel sistema organizzativo dell'Ateneo in maniera efficace ed efficiente per il raggiungimento dei risultati attesi e nel contempo con positivi, motivanti e apprezzati ritorni di benessere lavorativo. Nel 2022 tutte le attività si sono svolte in presenza valorizzando l'uso delle tecnologie che, accelerando la transizione digitale, hanno consentito un netto miglioramento dello svolgimento dell'attività lavorativa e soprattutto del miglioramento dei servizi all'utenza studentesca in particolare e dei servizi interni. Occorre evidenziare che l'anno 2022 è stato caratterizzato dall'adeguamento organizzativo post-pandemia. Tale adeguamento va inteso sotto due aspetti principali. In primo luogo, si è resa necessaria la piena riacquisizione della normalità gestionale e operativa che è stata rilevantemente migliorata, sia nell'ambito della specifica prestazione di lavoro che nel bilanciamento tra quest'ultima e la vita privata realizzando un maggiore benessere lavorativo migliorando i risultati, grazie all'integrazione delle prassi gestionali efficaci sviluppate in costanza di pandemia, a partire dalla piena integrazione di modalità di lavoro basate sulla collaborazione e prestazione a distanza e la condivisione documentale integrata. In secondo luogo, è stato organicamente messo a frutto e valorizzato l'utilizzo dei finanziamenti ricevuti per far fronte all'evento pandemico. In particolare, inoltre, nel processo di assegnazione degli obiettivi è emersa la necessità di riallineare i cronoprogrammi in relazione alla fase di normalizzazione rispetto al periodo pandemico. Questo ha comportato un maggiore ricorso ad indicatori di tipo temporale che, infatti, risultano notevolmente ridotti negli obiettivi assegnati per l'anno 2023. In ogni caso, nell'applicazione di tali indicatori temporali si è mirato ad assicurare il rispetto delle peculiarità per le quali essi possono essere utilmente utilizzati, tra le quali fra le altre: la necessità del rispetto perentorio di cronoprogrammi e scadenze; la pianificazione di fasi propedeutiche di attività; la conciliazione dei termini temporali in maniera integrata tra diversi progetti e o processi non altrimenti integrabili; la gestione pianificata di un preciso progetto e o processo.

2. Le risorse

2.1 Le risorse a disposizione: il Fondo di Finanziamento Ordinario e il finanziamento RAS LR26/1996

Il Fondo di Finanziamento Ordinario rappresenta la principale fonte di finanziamento degli Atenei, assegnata sulla base di criteri che ne misurano la performance nel sistema universitario nazionale. La tabella riporta il dato del FFO totale dell'Università di Cagliari negli anni 2016 – 2023.

Assegnazioni FFO Totale anni 2016-2023 Università di Cagliari

2016	115.975.751,50
2017	117.293.554,66
2018	118.276.500,44

² L'Ateneo aveva avviato, in base alle previsioni della legge 124/2015, il lavoro agile in via sperimentale e, in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, la sua adozione è stata fortemente incrementata arrivando ad interessare la quasi totalità del personale (97%). La riorganizzazione dei processi volti all'erogazione dei servizi, dei flussi di lavoro, delle modalità operative, dei processi di remotizzazione delle attività è stata celere ed efficace, come attesta il fatto che tutti i servizi sono stati garantiti e gli adempimenti conclusi nei termini prescritti. L'Ateneo ha condotto un'apposita analisi in materia, dalla quale emerge, tra l'altro, un positivo impatto in termini di "benessere organizzativo", pubblicata sul sito istituzionale alla pagina https://unica.it/unica/it/lavoro_agile.page

2019	119.067.489,00
2020	125.047.184,00
2021	132.092.741,00
2022	132.137.169,00
2023	136.429.152,00

Fonte: Direzione Amministrazione e finanza – Si precisa che i dati del 2023 sono una previsione e i dati degli anni precedenti sono da considerare provvisori a causa dei ritardi del MUR nella comunicazione delle assegnazioni definitive.

L'assegnazione di risorse statali del FFO "libero" per l'Ateneo, ossia relativo alla quota base, premiale e perequativa sotto descritto, ha avuto un andamento decrescente fino al 2019 a causa del meccanismo di distribuzione e delle dinamiche competitive introdotte nel sistema universitario nazionale in seguito alle politiche di contenimento della spesa pubblica. Si può osservare un'inversione di tendenza dal 2020 (vedi tabella 1), dovuto al trasferimento di risorse statali nell'ambito delle misure adottate per far fronte all'emergenza sanitaria e a quelle adottate per far fronte alla successiva recessione economica, fermo restando il costante miglioramento dell'Ateneo nel sistema. Si ricordano, in particolare, il Fondo per le esigenze emergenziali, i fondi da destinare alla compensazione per minor gettito da contribuzione studentesca dovuto all'ampliamento degli esoneri e l'incremento delle risorse destinate alla ripartizione della quota base del FFO.

Il FFO è composto da diverse quote³. Tra le quote non vincolate le più importanti sono: la quota base calcolata secondo il modello del Costo Standard per studente; la quota base attribuita secondo criteri storici; la quota premiale e l'intervento perequativo. Quest'ultimo viene applicato per una ripartizione tra gli Atenei "allo scopo di accelerare il processo di riequilibrio ed assicurare la copertura delle spese fisse di personale"⁴. Il DM n. 581 del 24/06/2022 relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2022, ha previsto che le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa delle università debbano essere almeno pari a quelle del 2020 e non possano essere incrementate in misura maggiore del 6%. L'assegnazione per l'intervento perequativo ha previsto, negli anni tra il 2014 e il 2019, un intervallo di variazione nelle assegnazioni per quota base, premiale e perequativa, tra un esercizio e il successivo, tra il -2% e il 3%. Già il D.M. 442/2020, relativo al FFO 2020, aveva previsto, invece, che l'intervento perequativo dovesse garantire un'assegnazione per quota base premiale e perequativa almeno pari, e comunque non superiore del 4%, a quella del 2019⁵. La tabella e il grafico sottostanti presentano le principali quote di composizione del Fondo di Finanziamento Ordinario dell'Università di Cagliari negli anni 2014-2022.

Assegnazioni quota base e quota premiale dell'Università di Cagliari – Anni 2014 - 2022

ANNO	QUOTA BASE COSTO STANDARD	QUOTA BASE STORICA	QUOTA PREMIALE	RISORSE NECESSARIE PER SALVAGUARDIA
2014	14.159.972	74.608.090	20.048.859	1.554.742
2015	17.612.233	64.688.920	21.480.892	5.555.386
2016	19.167.941	59.232.765	23.128.395	4.708.000
2017	19.210.066	56.641.635	27.874.810	1.503.649
2018	21.672.946	49.622.240	29.401.094	3.200.750
2019	23.029.643	45.485.019	28.871.215	5.371.729
2020	25.792.390	42.077.557	32.516.213	3.348.680

³ Alcune quote del FFO hanno una destinazione vincolata per interventi specifici. I principali sono il Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti (art. 1 c. 1, DL 105/2003 convertito dalla L. 170/2003); il Fondo per le borse post-lauream per dottorato di ricerca.

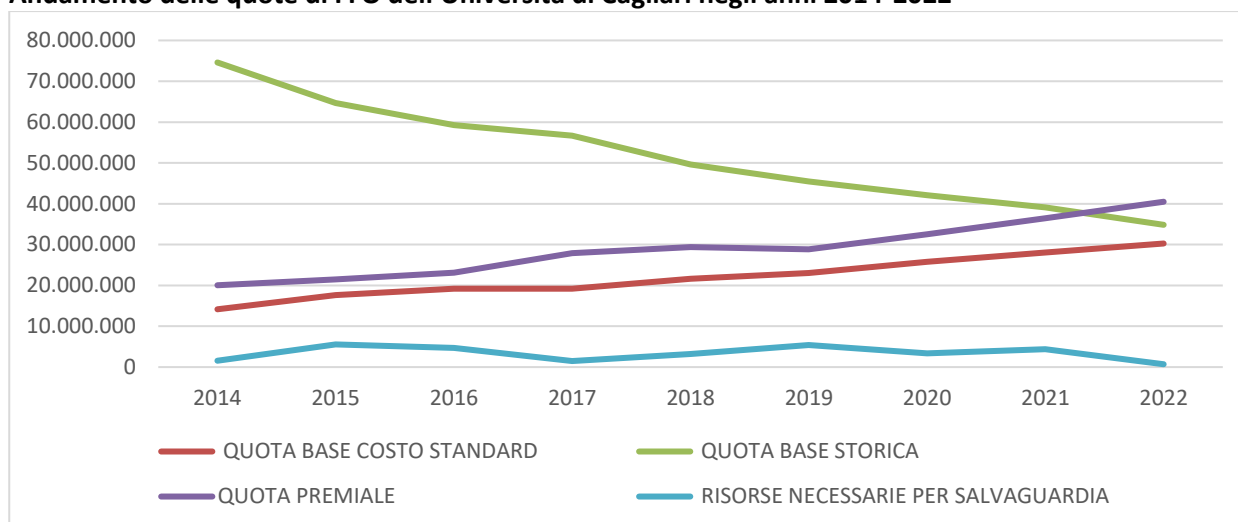
⁴ Art. 11 legge 240/2010.

⁵ Seppure non espressamente dichiarato nel Decreto, si ritiene che siano state le particolari situazioni legate all'emergenza epidemiologica a determinare, per il 2020, l'introduzione di tale particolare regola.

2021	28.070.300	39.119.971	36.464.663	4.423.686
2022	30.273.852	34.846.435	40.493.644	702.002

Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

Andamento delle quote di FFO dell'Università di Cagliari negli anni 2014-2022



Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

La tabella e il grafico evidenziano le assegnazioni per l'Ateneo relative alla quota base, premiale e all'intervento perequativo, grazie al quale la riduzione percentuale del FFO rispetto a quello dell'anno precedente non può superare la misura prevista di volta in volta dal decreto annuale di ripartizione. Si osserva la buona performance nel 2022, dovuta, principalmente, alla posizione e il netto e costante miglioramento dell'Ateneo rispetto ai parametri di assegnazione della quota base costo standard e della quota premiale che ha consentito di limitare in maniera sensibile l'accesso alle risorse perequative.

La quota premiale è destinata alla ripartizione dell'FFO tra gli Atenei secondo percentuali definite nella graduatoria stilata in base alla valutazione delle attività di ricerca e altri parametri definiti dal decreto ministeriale relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario. Si può osservare il miglioramento dell'Ateneo per quanto riguarda la VQR relativa al periodo di valutazione 2015-2019 e un andamento variabile ma sostanzialmente positivo che riflette il posizionamento dell'Ateneo nella graduatoria nazionale, redatta ogni anno, rispetto agli indicatori che non riguardano la VQR. Tali indicatori misurano la performance degli atenei nel reclutamento del personale docente e nel perseguimento degli obiettivi fissati dalla programmazione.

Percentuale Quota premiale dell'Università di Cagliari – Anni 2017-2022

ANNO	% QUOTA PREMIALE RICERCA VQR	% QUOTA PREMIALE RICERCA RECLUTAMENTO	% QUOTA PREMIALE AUTONOMIA RESPONSABILE/ RIDUZIONE DEI DIVARI	% QUOTA PREMIALE TOTALE
2017	1,67%	2,36%	1,84%	1,82%
2018	1,67%	2,07%	1,73%	1,74%
2019	1,67%	1,72%	1,48%	1,62%
2020	1,67%	1,90%	1,56%	1,67%
2021	1,67%	1,68%	1,63%	1,64%
2022	1,74%	1,95%	1,65%	1,73%

Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

Con riferimento alla quota del FFO assegnata in base al “costo standard unitario di formazione per studente in corso”, secondo indici commisurati alle diverse tipologie dei corsi di studio e ai differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui le università operano⁶, il Decreto Ministeriale n. 585 dell’8 agosto 2018 ha definito un nuovo metodo di calcolo per il triennio 2018-2020, introducendo delle componenti perequative⁷, al fine di considerare i differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui si trova ad operare ciascuna Università.

I nuovi parametri relativi ai differenti contesti economici e territoriali sono calcolati sulla base del reddito medio familiare della Regione, della diversa capacità contributiva degli studenti iscritti all'Università e sulla base dell’accessibilità di ogni Università in funzione della rete dei trasporti e dei collegamenti.

In base alle nuove regole, infine, il numero degli studenti da prendere in considerazione per l’assegnazione in base al costo standard comprende anche gli studenti iscritti al primo anno fuori corso. Gli elementi di costo previsti dal Decreto sono gli stessi già contenuti nel Decreto Interministeriale 893/2014 che ha regolamentato la ripartizione del FFO negli anni 2014-2017. In particolare, per il calcolo del costo standard si tiene conto: delle attività didattiche e di ricerca, in termini di dotazione di personale docente e ricercatore destinato alla formazione dello studente; dei servizi didattici, organizzativi e strumentali, compresa la dotazione di personale tecnico amministrativo, finalizzati ad assicurare adeguati servizi di supporto alla formazione dello studente; della dotazione infrastrutturale, di funzionamento e di gestione delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio dei diversi ambiti disciplinari; di ulteriori voci di costo finalizzate a qualificare gli standard di riferimento e commisurate alla tipologia degli ambiti disciplinari.

La performance dell’Ateneo, in seguito all’introduzione del D.M. 585 dell’8/8/2018, è stata positiva registrando un miglioramento tra il 2017 e il 2018, dovuto anche ad un incremento del numero di studenti regolari, che ha determinato il passaggio da un peso, nel sistema nazionale, dell’1,49% nel 2017 ad un peso dell’1,57% nel 2018. Nel 2019, invece, l’Ateneo ha avuto una leggera flessione registrando un peso dell’1,54%. La posizione del 2020 è ritornata pari a quella del 2018. Il Decreto ministeriale 1015 del 4 agosto 2021 ha confermato l’applicazione del modello di calcolo adottato con il DM 585/2018 anche per il triennio 2021-2023 ed ha previsto l’adeguamento degli standard di docenza rispetto a quelli previsti per l’accreditamento da attuare con il provvedimento di cui all’art. 8, comma 2, lett a) del Decreto Ministeriale 289/2021. La percentuale nella ripartizione del 2021 è rimasta quasi invariata rispetto al 2020. Nel 2022

⁶La prima definizione dei criteri di calcolo del costo standard non teneva adeguatamente conto delle diverse tipologie dei corsi di studio e dei differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui le università operano, della densità di popolazione, dell’insularità e delle difficoltà economico-produttive del territorio con conseguenze negative sulla ripartizione dei finanziamenti. L’Ateneo ha pertanto chiesto una profonda revisione qualitativa degli indicatori utilizzati e una perequazione corretta ed etica. In particolare, è stato chiesto di apportare le modifiche necessarie a evidenziare il miglioramento che ogni Ateneo produce ogni anno, tenendo conto del contesto in cui opera, e di aumentare le risorse sul FFO da parte del Governo. La Corte Costituzionale, con sentenza 11 maggio 2017, n. 104 ha dichiarato l’illegittimità incostituzionale dell’art. 8 del D. Lgs 29 marzo 2013, n. 49, rimettendo in discussione l’intero sistema di calcolo del costo standard per studente. In materia è intervenuto il D.L. 20 giugno 2017, n. 91 (convertito con modificazioni dalla L. 123) che, fatte salve le assegnazioni già disposte per gli anni 2014, 2015 e 2016, e rimettendo al MIUR la fissazione della quota FFO 2017 ripartita in base al criterio del costo standard (sulla base degli importi usati per il riparti del FFO 2016), ha previsto a decorrere dal 2018, che la quota del finanziamento ordinario determinata in base al costo standard avrebbe dovuto essere incrementata gradualmente per sostituire la quota di finanziamento determinata sulla base del trasferimento storico, fino a un massimo del 70%. Il Decreto ha inoltre previsto la rideterminazione del modello di calcolo del costo standard di formazione per studente in base agli indici di costo previsti già contenuti nel D.I. 893/2014, precisando tra l’altro che il nuovo costo standard per studente dovrà tenere conto dei differenti contesti economici e territoriali in cui ogni università si trova ad operare attraverso l’introduzione di un importo di natura perequativa e della “diversa accessibilità di ogni Università in funzione della rete dei trasporti e dei collegamenti”.

⁷ Il DM 585/2018 ha previsto due importi perequativi nel calcolo del costo standard. In particolare:

- Il primo viene determinato tenendo conto del reddito medio familiare della Regione ove ha sede l’Ateneo, ponderato tramite un apposito coefficiente calcolato sulla base della capacità contributiva effettiva degli iscritti all’Ateneo;
- il secondo tiene conto per la prima volta della condizione logistica di insularità come criticità importante e della diversa accessibilità di ogni università in funzione della rete dei trasporti e dei collegamenti. Altra importante novità è l’inserimento, nella definizione di “Studenti in corso”, ai soli fini della ripartizione del FFO, degli studenti iscritti al primo anno fuori corso. Su questi risultati ha avuto un ruolo incisivo il confronto portato avanti dall’Ateneo per il riconoscimento della condizione di svantaggio legata all’insularità.

l'assegnazione in base al costo standard è scesa all'1,51% principalmente a causa della riduzione del costo standard di ateneo che è passato da 7.572 a 7.507. La riduzione è da attribuire sia alla componente non perequativa che alla componente perequativa. Tra il 2022 e il 2021, infatti, si riducono tutte le parti che compongono la prima tranne quella relativa al costo della docenza e la seconda si riduce a causa della flessione nel costo standard medio nazionale che costituisce un elemento di calcolo.

Peso percentuale dell'Ateneo rispetto al costo standard 2014 – 2022

ANNO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% QUOTA BASE COSTO STANDARD	1,44%	1,47%	1,49%	1,49%	1,57%	1,54%	1,57%	1,56%	1,51%

Fonte: Direzione amministrazione e finanza su Dati MIUR

Riguardo al contributo della Regione Sardegna destinato agli Atenei dell'isola è da rilevare come tale contributo, in relazione anche alla ridotta potenzialità di finanziamento del tessuto produttivo territoriale e della politica di contenimento della contribuzione studentesca adottata per far fronte alle difficoltà del territorio e delle famiglie della componente studentesca, sia di rilevante importanza per l'Ateneo e che la progressiva riduzione delle risorse libere del Fondo di Finanziamento Ordinario a disposizione dell'Ateneo è stata in parte compensata dal contributo di cui L.R. 26/96 "Norme sui rapporti tra la Regione e le Università della Sardegna".

Come è noto, la L.R. 26/96 rappresenta la principale fonte di finanziamento dopo il FFO, finanziando attraverso il Fondo unico Regionale gli oneri sostenuti dall'Ateneo per il personale universitario impiegato nelle attività didattiche. Il contributo per l'anno 2021 è stato pari a € 26.000.000. Tale contributo, ripartito per il 65% all'Università di Cagliari e per il restante 35% all'Università di Sassari, ha consentito all'Ateneo di liberare risorse e utilizzare parte delle risorse del FFO per il finanziamento di attività di ricerca e per il funzionamento, oltre all'ampliamento degli esoneri dalle tasse universitarie per studenti con ISEE fino a 23.000 euro per l'A.A. 2020-2021, elevato a 23.626,33 euro a partire dall'A.A. 2021-2022.

Riguardo l'andamento del finanziamento la tabella seguente mostra come, rispetto al 2015, il finanziamento abbia avuto un incremento nel 2016 e nel 2018 che si è mantenuto anche nel 2019. Nel 2020 tale voce ha ricevuto un ulteriore incremento di 300.000 euro, a destinazione vincolata, per l'avvio dei corsi di formazione e qualificazione professionale di figure di educatore socio-pedagogico e per il conseguimento delle specializzazioni per le attività di sostegno, rispetto a tale finanziamento. La quota assegnata all'Ateneo di Cagliari è stata pari a 195.000,00 euro. Tali somme nell'anno 2021 sono state scorporate dall'assegnazione ed erogate con un provvedimento distinto.

Andamento del finanziamento regionale Legge 26/1996

Esercizio Finanziario	Stanziamiento Totale L.R. 26/1996 (UniCA/UniSS)	Contributo a favore dell'Università di Cagliari
2015	22.000.000,00	14.300.000,00
2016	24.600.000,00	15.990.000,00
2017	22.850.000,00	14.852.500,00
2018	26.050.000,00	16.932.500,00
2019	26.050.000,00	16.932.500,00
2020	26.350.000,00	17.127.500,00
2021	26.000.000,00	16.900.000,00
2022	26.350.000,00	17.127.500,00

Fonte: Direzione amministrazione e finanza

Budget gestito direttamente dalle Direzioni distinto per budget 2022 su voci coan, budget su nuovi progetti 2022, budget su progetti di anni precedenti ancora in corso nel 2022.

DIREZIONI	BUDGET 2022 - su voce coan	BUDGET 2022 - su progetti 2022	BUDGET 2022 - progetti di anni precedenti
DIREZIONE PER LA DIDATTICA	1.674.340,94	47.579.193,71	60.992.160,33
DIREZIONE PER LA RICERCA	763.932,91	55.962.178,04	7.292.005,83
DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI	5.134.966,31	-	4.366.104,48
DIREZIONE GENERALE	15.658.079,53	-	-
DIREZIONE PER I SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI	12.630.558,78	165.896,09	1.067.922,12
DIREZIONE ACQUISTI, APPALTI E CONTRATTI	1.443.281,53	14.231,46	326.362,07
DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI	362.253,11	1.658.850,23	515.950,99
DIREZIONE FINANZIARIA	8.600.712,97	1.200,00	81.129,89
DIREZIONE PERSONALE	115.065.729,07	14.739.118,33	15.865.897,23
DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONE IMMOBILI E IMPIANTI	12.722.148,50	26.499.059,51	45.109.430,24
DIREZIONE QUALITA' E AUDIT	317.797,60	-	-
UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE	56.844,21	12.000,00	37.757,96

2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019

In relazione alla VQR, sono stati pubblicati nel mese di aprile 2022 i primi risultati⁸ e a luglio 2022 il Rapporto finale integrale dell'esercizio della VQR 2015-2019, corredato dalle tabelle, dai rapporti dei 17 GEV disciplinari e dai rapporti delle Istituzioni partecipanti⁹.

Dalla disamina dei dati, effettuata dal prorettore delegato alla ricerca con il supporto della Direzione per la ricerca e il territorio, i risultati conseguiti dall'Università di Cagliari sono nel complesso soddisfacenti. In particolare:

la qualità complessiva della ricerca UniCA è in linea con la media nazionale (indicatore R10 di Ateneo e per ogni singola tipologia di ricercatore);

vi è una tendenza all'aumento di competitività e qualità scientifica dei ricercatori dell'Ateneo (le performance di ricerca del personale neoassunto o neopromosso risultano comparativamente più elevate rispetto a quelle del personale già afferente);

⁸ https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/04/Risultati_VQR_2015_2019.pdf

⁹ <https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/rapporto-finale-anvur-e-rapporti-di-area>

¹⁰ L'indicatore R misura la qualità dei prodotti conferiti dall'Ateneo rispetto alla media di tutte le Istituzioni, tenendo conto del peso delle diverse aree scientifiche nella specifica Istituzione (R<1 qualità inferiore alla media; R~1 qualità nella media; R>1 qualità superiore alla media).

l'attività di terza missione conferisce all'Ateneo un buon collocamento rispetto agli Atenei generalisti del Mezzogiorno di dimensioni paragonabili.

Un aspetto di non trascurabile importanza è dato dal fatto che l'indicatore complessivo di valutazione della ricerca che utilizzato dal MUR per il calcolo della quota premiale dello FFO è risultato in miglioramento rispetto al precedente esercizio di valutazione. In tal senso è utile rammentare che la VQR3 ha riguardato l'esame della qualità dei prodotti della ricerca e della terza missione attraverso la valutazione di diversi profili, illustrati con gli indicatori di riferimento nella figura seguente.

I dati della VQR 2015-2019, opportunamente normalizzati, sono stati utilizzati per la ripartizione dei Punti Organico 2022 e della Dotazione ordinaria ai Dipartimenti per il 2023.

Per un'analisi più approfondita si rimanda all'allegato 1 a.

2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023

La nuova programmazione definita dalle Linee Generali di Indirizzo della Programmazione Universitaria per il triennio 2021-2023, di cui al DM 289 del 25/03/2021, è finalizzata all'innalzamento della qualità del sistema universitario, tenuto conto dell'impegno delle università nel ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali e dell'esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale.

Il decreto definisce **cinque obiettivi** ripartiti su due gruppi all'interno dei quali gli Atenei sono stati chiamati a presentare dei progetti. Ogni Ateneo è chiamato a concorrere presentando un programma di interventi con la scelta di almeno uno degli obiettivi del primo gruppo e almeno uno degli obiettivi del secondo gruppo.

Obiettivi del 1^ gruppo:

- A) Ampliare l'accesso alla formazione universitaria;
- C) Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- D) Essere protagonisti di una dimensione internazionale.

Obiettivi del 2^ gruppo:

- B) Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese;
- E) Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

L'Ateneo ha presentato due progetti per il biennio 2021-2023, che saranno oggetto di specifico monitoraggio a conclusione del periodo di riferimento. Il primo progetto è ispirato all'accrescimento della dimensione internazionale dell'Ateneo in linea con la programmazione strategica di Ateneo che ha previsto una serie di azioni finalizzate ad accrescere la dimensione internazionale dell'offerta didattica. Il secondo progetto mira al miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca, con l'obiettivo di accrescerne l'integrazione nelle reti internazionali ed europee; e alla riqualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità.

3. UniCa in cifre

Le principali informazioni e dati che caratterizzano l'Ateneo sono pubblicati sul portale www.unica.it e aggiornati periodicamente.

4. La struttura organizzativa dell'Ateneo

La struttura organizzativa dell'Ateneo nel 2022 comprende 6 Facoltà, 8 Centri di Servizio di Ateneo, 15 Dipartimenti e 11 Direzioni compresa la Direzione Generale.

L'[organigramma dell'Ateneo](#) è pubblicato.

Il personale dell'Ateneo al 31.12.2022 risulta composto per il 51,96 % da personale docente e ricercatore (inclusi i lettori di lingua madre per lo 0,57%), per il 48,03 % da personale tecnico amministrativo bibliotecario (TAB) e per circa il 14% sul totale del personale e il 6,7 del personale TAB composto da personale il facente capo all'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) in quanto assegnati all'attività assistenziale e di didattica e ricerca in essa svolta. In particolare, il personale TAB si compone di 930 unità compreso il Direttore Generale e i Dirigenti, di cui 130 unità impiegate nell'AOU.

Di seguito si riportano i dati fondamentali in materia di personale al 31/12/2022, elaborati dalla *Direzione Personale, Organizzazione, Performance*:

- ✓ Composizione del personale dell'Ateneo (Figura 1)
- ✓ Composizione percentuale del personale non docente (Figura 2)
- ✓ Composizione del personale docente e ricercatori per ruolo e condizione contrattuale (Figura 3)
- ✓ Distribuzione del personale tecnico-amministrativo nelle strutture (Tabella 1)
- ✓ Personale tecnico amministrativo per area funzionale (Tabella 2)
- ✓ Assunzioni e progressioni del personale tecnico-amministrativo nel 2020 (Tabella 3)
- ✓ Cessazioni del Personale tecnico-amministrativo per categoria (Tabella 4)
- ✓ Cessazioni Personale docente e ricercatore per ruolo (Tabella 5)

Figura 1- Composizione del personale dell'Ateneo al 31.12.2022

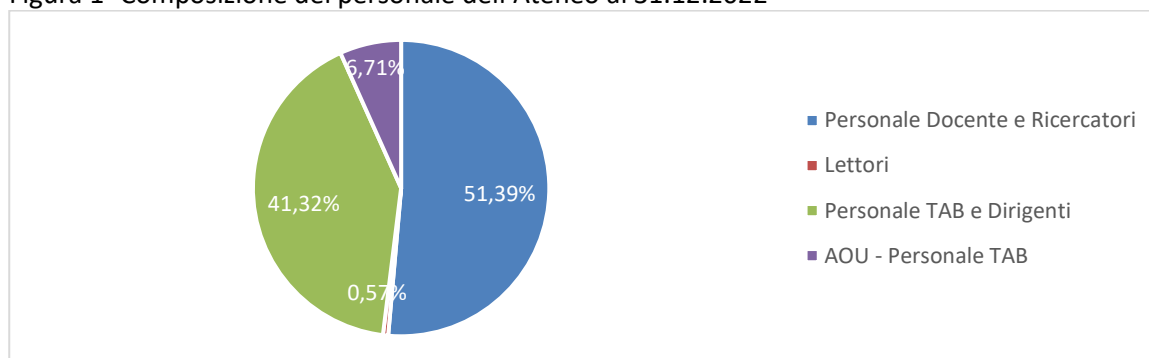


Figura 2 – Composizione percentuale del personale TAB al 31.12.2022

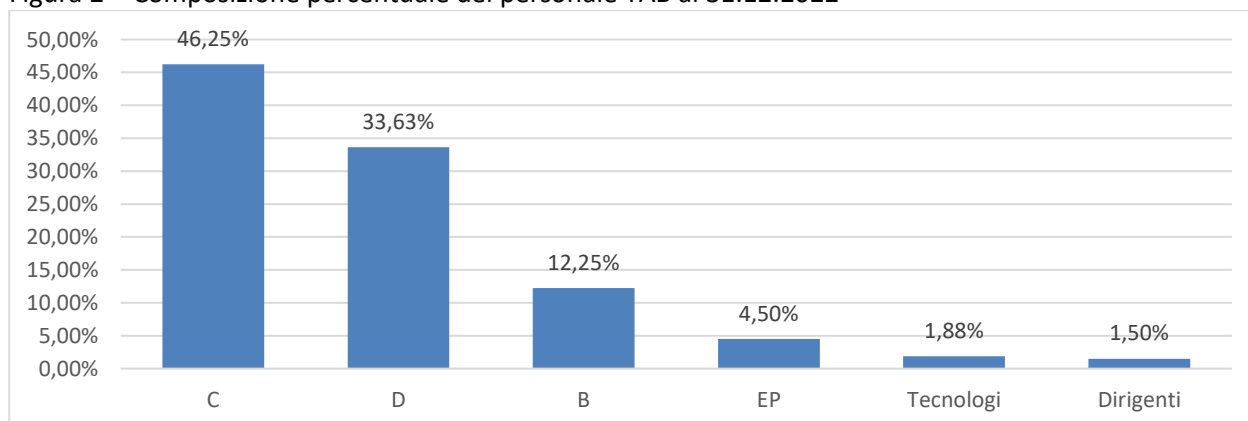


Figura 3 – Composizione del personale docente e ricercatori per ruolo e condizione contrattuale al 31.12.22

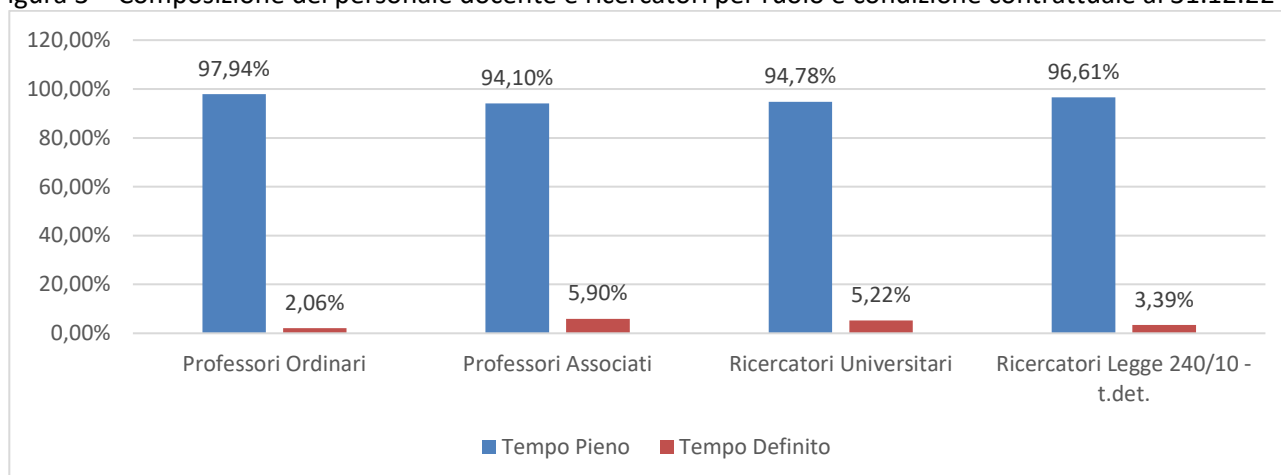


Tabella 1 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo nelle strutture al 31.12.2021

Tipo UO	Dirigenti	B	C	D	EP	Tecnologi	TOT
Biblioteca distretto		9	29	12	3		53
Centro di ateneo		16	25	18			59
Dipartimento		20	102	75	2	11	210
Direzione	11	35	153	143	30	4	376
Facolta'		10	36	11			57
Personale in comando	1		1	2			4
Segreterie studenti		6	22	6			34
Ufficio di staff		2	2	2	1		7
Totale personale tab	12	98	370	269	36	15	800
Personale in AOU		3	35	4	1		43
Personale dipartimento convenzionato AOU		3	68	16			87
Totale personale TAB + AOU	12	104	473	289	37	15	930

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo per area funzionale al 31.12.2022 (esclusi dirigenti)

Area funzionale	B	C	D	EP	Tecnologi	TOT
Area amministrativa	51	243				294
Area amministrativa-gestionale			158	24		182
Area biblioteche		33	16	3		52
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria				1		1
Area servizi generali e tecnici	50					50
Area socio-sanitaria	3	83	11			97
Area tecn.scient. elab.dat. - attivita' tecnica				1		1
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		114	104	8	15	241
TOT	104	473	289	37	15	918

Tabella 3 – Assunzioni e progressioni del personale tecnico-amministrativo al 31.12.2022

Categoria	Assunzioni
B	1
C	70
D	34
Dirigente	1
CEL	1
Tecnologo	8
Totale	115

Tabella 4 – Cessazioni del Personale tecnico-amministrativo per categoria al 31.12.2022

Cat/Ruolo	Cessazioni
B	8
C	37
D	28
EP	2
Lettori	2
Tecnologi	8
Totale	85

Tabella 5 – Cessazioni Personale docente e ricercatore per ruolo al 31.12.2022

Cat/Ruolo	Cessazioni
Professori Ordinari	7
Professori Associati	11
Ricercatori Universitari	8
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	66
Totale	92

Sezione 2 - La performance strategica

1. Gli obiettivi strategici

I risultati del primo monitoraggio annuale sugli indicatori del Piano Strategico di Ateneo, riportati negli allegati 1 a e 1b, evidenziano un generale andamento positivo degli obiettivi strategici di seguito riportati.

AREASTRATEGICA	OBIETTIVI
DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	D.1 Migliorare l'attrattività e la sostenibilità dell'offerta formativa D.2 Potenziare l'offerta di alta formazione per rispondere alle crescenti esigenze di specializzazione D.3 Rafforzare l'innovazione didattica e le competenze trasversali acquisite da studentesse/studenti e da neolaureate/i D.4 Rafforzare la collaborazione con Atenei esteri per la gestione di attività formative D.5 Aumentare la mobilità internazionale del personale docente, personale TAB e della comunità studentesca per motivi di studio e formazione all'estero D.6 Potenziare i servizi di accoglienza e orientamento delle studentesse e degli studenti internazionali D.7 Ampliare l'offerta di corsi di studio internazionali e accrescerne l'attrattività D.8 Potenziare i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, promuovere l'inclusione di tutti e assicurare pari opportunità D.9 Favorire la regolarità dei percorsi formativi, potenziando i servizi di supporto agli/alle studenti/esse in itinere e le attività di tirocinio e placement D.10 Sviluppare le politiche per il diritto alla formazione universitaria D.11 Rafforzare il senso di appartenenza attraverso l'associazionismo studentesco e i rapporti con gli alumni
RICERCA	R.1 Promuovere e sostenere la ricerca scientifica di qualità, sia di base sia applicata R.2 Facilitare e aumentare la partecipazione ai bandi competitivi per la ricerca R.3 Potenziare il dottorato di ricerca e le collaborazioni tra Istituzioni sfruttando le opportunità del PNRR per accrescerne l'attrattività R.4 Migliorare la rilevanza e l'impatto dei prodotti scientifici R.5 Rafforzare le collaborazioni di ricerca in ambito nazionale e internazionale
TERZA MISSIONE E ATTIVITA' ASSISTENZIALE	TM.1 Contribuire allo sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità TM.2 Potenziare l'orientamento in uscita ed i legami con le imprese TM.3 Aumentare la valorizzazione dei risultati della ricerca e la proprietà intellettuale TM.4 Sviluppare il lifelong learning TM.5 Rafforzare le iniziative di Public engagement TM.6 Migliorare la fruizione del patrimonio storico artistico e culturale dell'Ateneo TM.7 Valorizzare le politiche sanitarie dell'Ateneo
AREA TRASVERSALE	AT1. Migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema di assicurazione della qualità (SAQ) di Ateneo AT.2 Accrescere l'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030) AT.3. Valorizzare l'identità e migliorare la reputazione dell'Ateneo attraverso un uso strategico della comunicazione AT.4 Favorire la fruizione degli spazi in Ateneo migliorandone la qualità e la dotazione infrastrutturale AT.5 Assicurare politiche di reclutamento in funzione dell'evoluzione del contesto e nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers AT.6 Migliorare l'efficacia dei servizi amministrativi, valorizzare il personale e rafforzare il benessere organizzativo

2. La soddisfazione degli utenti

Valutazione della didattica

L'Ateneo rileva le opinioni degli studenti frequentanti dal 1999, in attuazione delle disposizioni della l. n. 370/1999 e delle successive disposizioni normative e regolamentari, e procede all'analisi e alla diffusione dei dati come elementi integranti del processo orientato al proprio miglioramento continuo e all'assicurazione della qualità. Nell'ottica del sistema di assicurazione della qualità dei corsi di studio attuato dall'Ateneo, la rilevazione delle opinioni degli studenti risponde non solo a un obbligo di legge, ma prioritariamente all'obiettivo di monitorare la qualità della didattica nel contesto dell'offerta formativa e di identificare, alla luce della percezione degli studenti, elementi utili a programmare e ad attuare interventi di miglioramento delle singole attività formative e delle strutture e dei servizi attinenti alla didattica offerti agli studenti.

I risultati della rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti e dei laureandi e dottorandi per l'a.a. 2021/22, predisposta in base alle indicazioni delle LINEE GUIDA 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione pubblicate dall'ANVUR, sono reperibili al link https://unica.it/unica/it/ateneo_s01_ss01_sss07_03_s06.page.

Anche nel ciclo delle Performance 2022, la verifica del grado di soddisfazione degli utenti finali ha fatto parte degli obiettivi dirigenziali con la previsione di indagini finalizzate a verificare il grado di soddisfazione rispetto a servizi strategici rivolti all'utenza esterna e interna. Nell'ambito di tali indagini, si segnalano le quelle relative, rispettivamente, ai servizi che fanno capo alla Direzione Investimenti, manutenzioni immobili e impianti (DIMI 3), ai servizi di pagamento delle fatture (DIRSE 2), al servizio di counseling psicologico per il miglioramento continuo del servizio agli studenti (DID 4).

Sezione 3 - Risultati organizzativi e individuali

Questa sezione riporta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti (par. 1 e 2) e i risultati dei principali indicatori di bilancio (par. 3). Al fine di inquadrare il contesto generale nel quale si è svolta la valutazione, di seguito si riportano i dati sulla consistenza del personale e la descrizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato.

➤ Risorse umane disponibili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati

Prima di illustrare i risultati della valutazione del 2022, al fine di evidenziare le risorse umane a disposizione delle Direzioni per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, si riportano di seguito i dati relativi alla consistenza del personale nelle Direzioni nel triennio 2020-2022, compreso il personale a tempo determinato.

Tabella 6 - Personale assegnato alle Direzioni - compreso il personale a T.D.

Elenco Strutture	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Direzione generale	15	16	15
Ufficio di gabinetto del rettore e segreteria	9	6	7
Direzione Acquisti e appalti (ex Direzione acquisti, appalti e contratti)	21	24	25
Direzione Ambiente, sicurezza, qualità, audit	13	15	19
Direzione Amministrazione e Finanza (ex Direzione finanziaria)	35	34	35
Direzione Investimenti, manutenzioni immobili e impianti (ex Direzione per le opere pubbliche e le infrastrutture)	25	22	24
Direzione per i Servizi agli studenti e servizi generali	27	26	27
Direzione per la ricerca e il territorio	33	33	42

Direzione Personale, organizzazione, performance (ex Direzione per il personale)	49	49	49
Direzione Sistemi, infrastrutture, dati (ex Direzione per le reti e i servizi informatici)	42	41	44
Direzione per i servizi bibliotecari e attività museali (ex Direzione per i servizi bibliotecari)	9	12	16
<i>Biblioteca distretto biomedico scientifico</i>	12	11	10
<i>Biblioteca distretto delle scienze sociali economiche e giuridiche</i>	16	16	16
<i>Biblioteca distretto delle scienze umane</i>	17	19	17
<i>Biblioteche di ingegneria e architettura / distretto tecnologico</i>	12	11	10
Direzione per la didattica e l'orientamento	56	67	80
<i>Segreterie studenti (totale)</i>	40	37	34
<i>Economia</i>	2	2	2
<i>Architettura</i>	2	2	2
<i>Scienze e Farmacia</i>	6	5	5
<i>Giurisprudenza</i>	3	3	2
<i>Ingegneria</i>	6	6	6
<i>Lettere</i>	5	4	4
<i>Lingue</i>	3	3	3
<i>Medicina</i>	4	3	2
<i>Scienze della formazione</i>	5	5	4
<i>Scienze politiche</i>	4	4	4
Totale	431	439	470

Fonte dati: Direzione del personale

Il contesto organizzativo nel quale è stato attivato il processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione della Dirigenza è il seguente:

Direttore Generale	Aldo Urru (valutazione Rettore)
Dirigente della Direzione Amministrazione e finanza	Carlo Cadeddu
Dirigente della Direzione Personale, organizzazione, performance	Fabrizio Cherchi
Dirigente della Direzione Acquisti e Appalti	Michela Deiana
Dirigente della Direzione per la didattica e l'orientamento	Giuseppa Locci
Dirigente della Direzione per i servizi Bibliotecari e attività museali	Marco Maxia (01/01/2022-25/07/2022) Roberto Alba (25/07/2022-21/12/2022)
Dirigente della Direzione per la ricerca e il territorio	Gaetano Melis
Dirigente della Direzione Sistemi, infrastrutture, dati	Roberto Barreri
Dirigente della Direzione Investimenti, manutenzione immobili e impianti	Antonella Sanna
Dirigente Direzione Ambiente, Sicurezza, Qualità e Audit	Marcella Vargiu (01/01/2022-30/04/2022) Marco Maxia (01/05/2022-31/12/2022)
Dirigente Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali	Simonetta Negrini

➤ Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

La misurazione e valutazione delle performance individuali nel 2022 è avvenuta secondo la metodologia, i criteri e le modalità definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) adottato a gennaio 2022 che ha ottenuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione, nel Regolamento per la valutazione del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del direttore generale dell'Ateneo adottato con D.R. n. 173/2019 (come modificato con D.R. 142 del 15/2/2021) e nel Manuale operativo sulla valutazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario 2022.

Il SMVP 2022, il Regolamento e il Manuale recepiscono il contesto normativo e contrattuale vigente, nonché le indicazioni dell'ANVUR contenute nelle Linee guida per la gestione del ciclo delle performance approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR il 20 luglio 2015, nelle indicazioni dell'ANVUR riscontrabili nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 approvata in data 20 dicembre 2017 e nella nota dell'ANVUR del 3 luglio 2017 relativa alle modifiche al decreto 150/2009 e alle implicazioni per il comparto università e ricerca.

Il 2022 è l'anno di riferimento del diciottesimo ciclo di valutazione della dirigenza e del personale tecnico-amministrativo nel suo complesso.

Con riferimento al personale dirigente, il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi è stato gestito dalla Direzione Generale, che ha condiviso con il Magnifico Rettore le indicazioni per la determinazione degli obiettivi nell'ambito e in attuazione delle Linee strategiche e del Piano strategico 2022-2027. Sulla base di tale riferimento strategico, si è proceduto alla definizione per il personale dirigente, e a cascata per tutto il comparto, di obiettivi operativi, di struttura, di team e individuali, non solo coerenti ma applicativi a diversi livelli degli obiettivi strategici dell'Ateneo, secondo il metodo del *cascading*, nonché attuativi del metodo di gestione dell'intero sistema di qualità AVA, con un percorso fortemente orientato ai risultati e ai benefici generati per tutti i portatori di interesse. Il processo è iniziato con la fase di assegnazione degli obiettivi da parte del Direttore Generale, a seguito della presentazione, approvazione e parere favorevole sugli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022. Gli obiettivi sono stati identificati e definiti con la partecipazione dei Dirigenti, attraverso proposte, dialogo, approfondimento e confronto, e tale fase di definizione/assegnazione è stata formalizzata, dopo la delibera citata del CdA, dal Direttore Generale tramite lettera di assegnazione degli obiettivi ad ogni dirigente (Nota Prot. n. 22824 del 02/02/2022).

Gli obiettivi del personale tecnico-amministrativo, secondo la logica del *cascading*, sono stati definiti in coerenza con gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Pertanto, il processo nel suo complesso muove dalla definizione degli obiettivi strategici, declinati negli obiettivi dei dirigenti e delle strutture che, a loro volta, sono il riferimento ai fini della definizione degli obiettivi dei dirigenti e del personale di comparto.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2022 ai Dirigenti, alle strutture dell'Ateneo e a cascata a tutto il personale di comparto, funzionali al perseguimento delle strategie dell'Ateneo, sono stati orientati, nelle varie aree di competenza, alla implementazione di un sistema di qualità volto al miglioramento continuo e, in particolare, finalizzato a favorire i processi di innovazione tecnologica attraverso la dematerializzazione documentale e l'informatizzazione delle procedure, ad incrementare la semplificazione, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, a sviluppare il lavoro per processi anche attraverso specifiche azioni formative rivolte a tutto il personale, ad attuare le misure normative in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il sistema di valutazione relativo all'anno 2022 prevede:

- per il Direttore generale e i Dirigenti, la valutazione è effettuata secondo una scala pentametrica che esprime con valori sino a 2,99 una valutazione negativa e con valori da 3 a 5 una valutazione positiva.

La misurazione e la valutazione della performance individuale o prestazione dei Dirigenti e del Direttore generale è collegata:

a) agli indicatori di performance di struttura, declinati in relazione ad uno o più obiettivi comuni o collettivi, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità della dirigenza, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, sino ad un massimo del 30%;

b) agli indicatori relativi al perseguimento di un eventuale o di più eventuali obiettivi di team (in cui si prevede la collaborazione tra due o più Direzioni). Ogni obiettivo di team ha un peso sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva;

c) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali. Tali obiettivi individuali potranno essere: obiettivi di progetto; obiettivi di funzionamento; obiettivi di team/staff in cui si prevede la collaborazione tra più Direzioni. Nell'ambito di tali obiettivi viene individuato l'obiettivo di performance della struttura del dirigente, la cui valutazione si somma a quello di cui alla lettera a) ai fini della valutazione complessiva della performance di struttura. Ogni obiettivo ha un peso sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva;

d) ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche attraverso la differenziazione dei giudizi, attuata anche tramite un'assegnazione di obiettivi con indicatori dotati di un alto grado di automatismo della valutazione, all'efficacia e all'efficienza della gestione e alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura che hanno un peso pari al 20% della valutazione complessiva.

Ai fini della valutazione, gli obiettivi comuni, di team e individuali hanno un peso pari all'80% della valutazione complessiva e il restante 20% concerne la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Ad ogni Dirigente e al Direttore generale sono assegnati minimo quattro e massimo 6 obiettivi e, specificamente, sino a quattro obiettivi individuali di cui alla lettera b) e sino a due obiettivi comuni o collettivi di cui alla lettera a).

L'obiettivo comune 2022 ha un peso pari al 30% per il Direttore Generale e per i Dirigenti.

In continuità con il ciclo 2021, anche per la valutazione relativa all'anno 2021 è stata applicata una scala di valutazione pentenaria in maniera tale da riconoscere premialità e garanzie di una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, coerentemente a quanto previsto nel vigente CCNL Dirigenti - Area Istruzione e Ricerca (sottoscritto l'8/7/2019). In particolare, nell'anno 2022 si è concluso il confronto per la definizione del Contratto integrativo per la dirigenza per l'anno 2022, sottoscritto definitivamente il 15/03/2023.

Il contratto per l'anno 2022 prevede che per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 30% della somma dell'indennità di posizione fissa e variabile la quantificazione in caso di punteggio 3 e, per i punteggi superiori sino ad un punteggio di 4,5 calcolando il valore della percentuale attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 30% al valore 3 e 39,99% al valore 4,49. Per l'obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso con un punteggio pari o superiore al 4,5, verrà assegnata l'indennità di risultato del 40%. Inoltre, in conformità a quanto disposto dall'art. 50 commi 3 e 5 del CCNL 2018-2020, le parti concordano di erogare al dirigente che ha ricevuto la valutazione massima un premio di eccellenza pari al 30% in più rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato. In caso di parità di punteggio, nell'ottica della premialità collegata al merito e in relazione alla performance d'Ateneo e alla programmazione strategica da cui si declinano tutti gli obiettivi gestionali, il premio verrà erogato in base ai seguenti criteri da applicarsi in modo progressivo:

- Peso della valutazione degli obiettivi sulla valutazione totale
- Peso della valutazione dei comportamenti sulla valutazione totale
- Minore anzianità nel ruolo dirigenziale

Si evidenzia, inoltre, che, in base al contratto integrativo citato, il dirigente destinatario del premio di eccellenza non potrà beneficiarne nuovamente nei due anni successivi.

La scala di valutazione per il calcolo della percentuale di indennità di risultato spettante sarà la seguente:

Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base del Regolamento per la valutazione del personale TA, dirigente e del direttore generale (DR 142 del 15/02/2021)	Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Indennità di risultato % definita dalla somma dell'indennità fissa + indennità variabile
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso	Punteggio compreso tra 4,5 e 5	40%
Obiettivo raggiunto	Punteggio compreso tra 3 e 4,5	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 30% al 3 e del 39,99 al 4,49
Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione non positiva	Punteggio compreso tra 1 e 2,79	0%

- Per il personale di comparto, la valutazione è effettuata in base ad una scala pentametrica che esprime con valori sino a 2,99 una valutazione negativa e con valori da 3 a 5 una valutazione positiva. I criteri di valutazione sono quelli previsti nel SMVP 2022, nel Regolamento sulla valutazione 2019 (come integrato nel 2021) e nel Manuale sulla valutazione del personale TAB 2022. In particolare, in relazione alla categoria ricoperta dal valutato, ciascun fattore avrà pesi differenti, come riportato nella seguente tabella:

CATEGORIA	PESO OBIETTIVI	PESO COMPORAMENTI	PESO CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
EP	40%	30%	30%
D con incarico	40%	40%	20%
D senza incarico	20%	70%	10%
C (obiettivo di struttura o individuale)	20%	70%	10%
B	/	90%	10%

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale è il risultato della media ponderata dei suoi fattori, secondo la seguente formula (nella quale chiameremo F1 il fattore obiettivi; F2 il fattore comportamenti; F3 il fattore contributo alla performance organizzativa):

CATEGORIA	FORMULA DI PONDERAZIONE
EP	$(Tot. F1*40\%) + (Tot. F2 *30\%) + (Tot. F3*30\%)$
D con incarico	$(Tot. F1*40\%) + (Tot. F2 *40\%) + (Tot. F3*20\%)$
C e D senza incarico	$(Tot. F1*20\%) + (Tot. F2 *70\%) + (Tot. F3*10\%)$
B	$(Tot. F2 *90\%) + (Tot. F3*10\%)$

Il punteggio così ottenuto determinerà la **valutazione delle prestazioni individuali**.

1. Risultati organizzativi: obiettivi comuni/di struttura e di team

Il metodo e la procedura di valutazione delle prestazioni del 2022 confermano sostanzialmente lo schema degli anni precedenti, con l'assegnazione di un obiettivo comune/collettivo, di obiettivi di Team e di più obiettivi individuali, ognuno con un proprio peso percentuale, definiti in maniera coerente rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo da cui derivano.

L'obiettivo comune assegnato al Direttore Generale e ai Dirigenti, alla cui realizzazione hanno collaborato tutte le Direzioni (per la cui descrizione di dettaglio si rimanda al contenuto della delibera del CdA del 31 gennaio 2022), coordinate dal Direttore Generale, ha costituito il principale obiettivo di struttura.

L'obiettivo comune per l'anno 2022 - Aggiornamento del Sistema Portale UniCa.it - 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. Il Sistema Portale rappresenta la prima componente di accesso a servizi e informazioni.

L'attuazione dell'obiettivo 2022 ha dato luogo alla realizzazione delle azioni di seguito elencate, da riferirsi al più generale arco triennale:

1. Analisi delle esigenze, con prioritaria considerazione delle aspettative dell'utenza, a partire dalla Governance, per la definizione del nuovo portale UniCa.it.
2. Definizione della nuova architettura informativa, con priorità verso i contenuti istituzionali.
3. Definizione di una proposta agli OO.GG., in raccordo con la Prorettore alla Comunicazione, delle parti basilari del "Sistema di Identità Grafica dell'Ateneo", da adottare per UniCa.it a partire dalle pagine istituzionali.
4. Attivazione di una "Servizio di supporto redazionale in ambiente web" a beneficio delle Strutture al fine di armonizzare e semplificare le modalità di pubblicazione dei contenuti, definiti autonomamente dai soggetti titolari.
5. Predisposizione e avvio di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nella definizione e pubblicazione di contenuti.

Inoltre, in funzione della rilevanza dell'obiettivo comune e in relazione ad alcune specificità, sono definiti ulteriori obiettivi di Team e individuali (vedi *ultra*), opportunamente armonizzati tra di loro.

All'obiettivo comune si aggiungono 8 rilevanti obiettivi di team dedicati, rispettivamente, a:

1. Interventi di efficientamento energetico a regia RAS
2. Modello organizzativo per la gestione di UniCa.it
3. Sistema informativo a supporto della gestione degli immobili
4. Predisposizione del capitolato per il servizio di cassa e servizi connessi per l'Ateneo
5. Reingegnerizzazione del processo di conferimento di incarichi di insegnamento e tutorato
6. Supporto attività del PNRR
7. Archiviazione digitale organica e sicura della documentazione relativa ai pagamenti (ordinativi e documenti presupposti alla firma e all'emissione dell'OPI)
8. Sanità: integrazione tra didattica, ricerca e assistenza

Oltre all'obiettivo comune/di struttura e di team (che si distinguono per essere il primo comune a tutta la dirigenza, il secondo limitato solo alle direzioni coinvolte), sono stati assegnati a ciascun dirigente obiettivi individuali, misurabili e distinti per Direzione (per un totale complessivo di 29 obiettivi riadeguati in 27 a seguito della citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 30/07/2022). Il Direttore Generale ha condotto la gestione della struttura e coordinato le attività delle singole direzioni.

Sia gli obiettivi individuali che quello comune e di Team sono stati oggetto di condivisione, rispettivamente, con ogni singolo dirigente e con tutta la dirigenza coinvolta. Non vi sono state contestazioni o evidenze di non correlazione degli obiettivi con l'azione delle direzioni e/o di influenza predominante da fattori esogeni totalmente incontrollabili.

Tutti gli obiettivi sono stati definiti con diversi pesi percentuali sulla base delle priorità strategiche e gestionali dell'Ateneo, individuati 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.

In continuità con i precedenti cicli, gli obiettivi assegnati ai Dirigenti nel 2021, derivanti dagli obiettivi strategici di Ateneo, sono stati finalizzati, in generale, a:

- incrementare l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza e la performance organizzativa, funzionale ed economico-patrimoniale dell'Ateneo;
- adeguare la gestione amministrativa alle modifiche normative intervenute in corso d'anno;
- incrementare la produttività media dei docenti e dei ricercatori, potenziando i servizi scientifici e amministrativi di supporto nell'ottica della multidisciplinarietà e del miglioramento;
- favorire le immatricolazioni, la regolarità del percorso formativo, ridurre la dispersione e gli abbandoni;
- favorire i processi di internazionalizzazione;
- realizzare investimenti nelle infrastrutture dedicate alla didattica e alla ricerca;
- migliorare l'integrazione tra attività didattiche, di ricerca e assistenziali (AOU);
- attuare processi di miglioramento continuo volti ad una gestione di qualità orientata all'obiettivo;
- promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione e favorire il benessere organizzativo nell'Ateneo;
- Supportare in maniera efficace e efficiente l'attività relativa alla gestione della partecipazione ai bandi e dei progetti PNRR.

Anche nel ciclo delle Performance 2022, la verifica del grado di soddisfazione degli utenti finali ha fatto parte degli obiettivi dirigenziali con la previsione di indagini di customer satisfaction finalizzate a verificare il grado di soddisfazione rispetto a servizi strategici rivolti all'utenza esterna ed interna.

Anche per il 2022, in sede di identificazione e assegnazione degli obiettivi si è mirato ad evitare livelli di genericità e generalità tali da rendere di difficile applicazione gli indicatori individuati ai fini di una determinazione puntuale, oggettiva e, laddove possibile, automatica del risultato raggiunto, consolidando ulteriormente l'impostazione di un percorso che si continuerà a perseguire e che deve essere migliorato, tenendo conto delle peculiarità della gestione universitaria e dei continui cambiamenti richiesti, ma che sarà di supporto alla realizzazione dei programmi indicati dalla governance dell'Ateneo.

L'attività di monitoraggio è stata svolta con costanza durante tutto l'anno di riferimento, sia tramite un monitoraggio programmato delle azioni (di norma quadrimestrale) e dell'attività effettuata da ogni singolo dirigente in relazione agli obiettivi assegnati, sia tramite le riunioni di direzione (di norma settimanali) e riunioni specifiche (secondo necessità), plenarie e/o con i singoli valutati allo scopo convocate. Il monitoraggio programmato è supportato da relazioni documentali dei valutati, mentre relativamente alle riunioni, che hanno una caratteristica di continuità gestionale, non viene e non può essere fatto un corrispondente verbale per evitare appesantimenti burocratici che già gravano sul processo di valutazione. In ogni caso, le riunioni e il monitoraggio garantiscono efficacia per individuare soluzioni, azioni e compiti, consentire sinergie organizzative e operative orientate all'obiettivo. Il monitoraggio ha consentito di individuare e condividere le azioni correttive quando necessarie che, unitamente all'impegno e alla collaborazione dimostrata dalla struttura dirigenziale, si sono dimostrate efficaci e funzionali al raggiungimento in generale di buoni livelli di risultato, anche nel caso di obiettivi particolarmente sfidanti. Il monitoraggio semestrale relativo al 2022 è stato inviato al Nucleo di Valutazione, come previsto nel SMVP.

2. Valutazione del personale

In questo paragrafo sono riportate le informazioni principali relative alla valutazione dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo di livello non dirigenziale di categoria EP, D, C e B. L'oggetto della valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo è legato alla categoria di appartenenza. Al personale di categoria EP e D gli obiettivi sono assegnati formalmente dal responsabile della macrostruttura di appartenenza con individuazione a cascata secondo i livelli di responsabilità (2 obiettivi per il

personale di categoria EP; 2 per il personale di categoria D in posizione di responsabilità; 1 al personale di categoria D senza posizione di responsabilità; al personale di categoria C può essere assegnato un obiettivo individuale o di struttura).

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale.

In relazione alla valutazione espressa dal Rettore sull'attività del Direttore generale per l'anno 2022 (ciclo performance 2022), che sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta odierna, il Nucleo di valutazione ha espresso parere favorevole nella seduta del 28/06/2023 (Verbale n. 8).

Riguardo alla valutazione dei dirigenti formulata dal Direttore generale per l'anno 2022 (ciclo performance 2022), che sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta odierna, il Nucleo di valutazione ha espresso parere favorevole nella seduta del 28/06/2023 (Verbale n. 8).

Nel complesso, in base all'Allegato 2 del Piano Performance 2022, come integrato in corso d'anno secondo le modalità previste nel SMVP, ivi inclusa la comunicazione di rito al Nucleo di Valutazione e le relative misure di pubblicità previste, sono stati assegnati dal DG, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, oltre ad 1 obiettivo comune e 8 obiettivi di team, 29 obiettivi dirigenziali. In questo ambito, come sarà di seguito meglio specificato, gli obiettivi sono stati raggiunti ad un livello più che soddisfacente e nel rispetto dei tempi.

Sul complesso dei 38 obiettivi (1 comune + 8 di team + 29 direzionali), oltre alla complessiva rimodulazione e riadeguamento prima riportata, relativa alla DIRSBAM e alla DIRASQUA in conseguenza di avvicendamenti del personale dirigente e deliberata con parere favorevole del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/07/2022, è stata concessa la rimodulazione dell'obiettivo Adozione e monitoraggio dell'attuazione del PIAO. Tale rimodulazione è stata motivata da fattori esogeni, non in controllo del dirigente, relativi, in particolare, alla mancata adozione, da parte degli Organi nazionali competenti, del regolamento di cui all'art. 6, comma 5 e, conseguentemente, del Piano Tipo di cui all'art. 6, comma 6 del D.L. 80/21, entro i termini previsti (31 marzo 2022), che ha portato il Governo a prorogare l'adozione del PIAO al 30 giugno 2022. La rimodulazione, regolarmente comunicata al Nucleo di Valutazione (prot. 116365 del 7/6/2022) e i relativi atti sono stati pubblicati, come previsto a scopo di trasparenza, sia sul portale Performance del DFP, sia sul sito di Ateneo alla pagina https://unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss06_sss01.page.

Ogni Dirigente ha predisposto la relazione di autovalutazione su richiesta del Direttore Generale, che ha successivamente espletato i colloqui di valutazione e ha formulato la propria valutazione finale con l'assegnazione del punteggio sia per gli obiettivi che per i comportamenti. Relativamente ai casi in cui la valutazione finale non ha confermato l'autovalutazione espressa dal dirigente (molto circoscritti, a conferma di una adeguata affidabilità oggettiva del sistema di valutazione adottato e sviluppato), si evidenzia che: sono modifiche del punteggio di non oltre 1 punto rispetto a quello attribuito in sede di autovalutazione (ad esempio da 5 a 4 o viceversa); sono limitate rispetto al totale delle autovalutazioni (3 obiettivi e 8 comportamenti organizzativi su un totale di 67 valutazioni relative ad obiettivi e 48 relative ai comportamenti organizzativi ovvero quattro comportamenti per ognuna delle dodici posizioni dirigenziali valutate relative ad undici dirigenti) e si sono rese necessarie laddove il punteggio non era determinabile automaticamente su una base oggettiva ma a consuntivo sulla base dei risultati raggiunti e delle modalità di esecuzione (relativamente alle quali le determinazioni del valutatore sono state diverse da quelle del valutato), oppure laddove gli approfondimenti in sede di valutazione hanno evidenziato un diverso livello di raggiungimento dell'obiettivo (in questi casi di diversa valutazione di raggiungimento dell'obiettivo rispetto alla autovalutazione in relazione ai quali la sintetica motivazione è stata riportata nelle schede, anche in adesione a osservazioni del Nucleo).

In complesso, delle **67** valutazioni relative al complesso degli obiettivi (comune, di team e direzionali), n. **53** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. 1 ha ottenuto il punteggio di **4, 83**; n. 1 ha ottenuto il punteggio di **4, 67**; n. 2 hanno ottenuto il punteggio di **4,5**; n. 4 hanno ottenuto il punteggio di **4**, n. 5 ha ottenuto il punteggio di **3,5**; n. 1 ha ottenuto il punteggio **3**.

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi, su **48** valutazioni (4 comportamenti valutati per ognuna delle dodici posizioni dirigenziali valutate relative ad undici dirigenti), n. **32** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. **11** hanno ottenuto il punteggio di 4, n. **5** hanno ottenuto il punteggio 3.

In sintesi, per 10 Dirigenti, di cui uno destinatario di valutazione in relazione a due incarichi dirigenziali ricoperti nel corso del 2022, la valutazione si attesta tra 4,50 e 5. Per 1 dirigente, essa è inferiore a 4,50 (ovvero pari a 4,45).

I punteggi attribuiti fanno scaturire, sulla base dell'accordo attualmente vigente, per 10 dirigenti il 100% dell'indennità e per 1 dirigente poco al di sotto di tale percentuale.

In relazione al personale di comparto, nel 2021 sono state effettuate 738 valutazioni con una media complessiva di 4,91, nel 2020 sono state effettuate 708 valutazioni con una media complessiva di 4,91, mentre nel 2019 sono state effettuate 700 valutazioni con una media complessiva di 4,92.

Nelle tabelle 7 e 8 che seguono (Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance: esiti valutazioni 2022) sono riportate le medie di valutazione 2022 del personale non dirigenziale suddiviso per categorie e strutture di appartenenza.

Tabella 7 – Media delle valutazioni del personale TAB per categoria – anno 2022

ESITI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022 – PERSONALE TAB		
Personale valutato	Categoria	Media valutazione
770	Tutte	4,91
35	EP	4,98
266	D	4,94
364	C	4,89
105	B	4,84

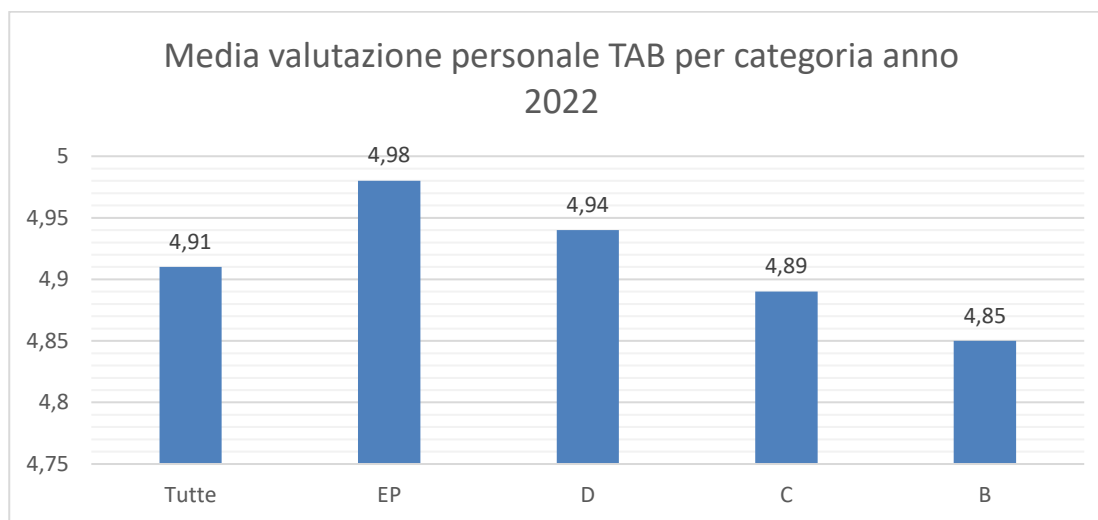


Tabella 8 – Media delle valutazioni del personale TAB per categoria e struttura di appartenenza - Direzioni e Uffici di Staff – Dipartimenti – Facoltà – Centri

DIREZIONI E UFFICI DI STAFF	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
DIREZIONE ACQUISTI E APPALTI	25	4,79	5,00	4,42	5,00	5,00
DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA QUALITA' E AUDIT	18	4,93		4,88	4,96	5,00
DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA	34	4,98	4,89	4,99	4,99	5,00
DIREZIONE GENERALE	15	4,56	3,78	4,83	4,53	4,83
DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONE IMMOBILI E IMPIANTI	22	4,89	4,70	4,83	4,90	5,00
DIREZIONE PER I SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI	60	4,87	4,70	4,89	4,96	5,00
DIREZIONE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI	71	4,80	4,62	4,78	4,88	4,98

DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO	78	4,82	4,90	4,71	4,93	5,00
DIREZIONE PER LA RICERCA E IL TERRITORIO	36	4,99	5,00	4,98	4,99	5,00
DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE	48	4,98	4,96	4,99	5,00	5,00
DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI	41	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE	7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
TOTALE DIREZIONI E UFFICI DI STAFF	455	4,88	4,78	4,86	4,93	4,98
DIPARTIMENTI	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
DIPARTIMENTO DI FISICA	11	4,76	5,00	4,75	4,60	5,00
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	6	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E ARCHITETTURA	26	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA ED ELETTRONICA	11	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, CHIMICA E DEI MATERIALI	12	4,76	5,00	5,00	4,35	
DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI	5	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA ED INFORMATICA	8	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI PEDAGOGIA, PSICOLOGIA, FILOSOFIA	29	4,70		4,60	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE	19	4,98	5,00	4,96	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE E GEOLOGICHE	7	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE	28	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	6	4,91	4,43	4,98	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI	17	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E SANITA' PUBBLICA	5	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	9	4,93		4,91	5,00	
TOTALE DIPARTIMENTI	199	4,94	4,94	4,95	4,93	5,00

FACOLTA'	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
FACOLTA' DI BIOLOGIA E FARMACIA	6	5,00		5,00	5,00	
FACOLTA' DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA	7	5,00	5,00	5,00	5,00	
FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA	11	5,00		5,00	5,00	
FACOLTA' DI SCIENZE	6	5,00	5,00	5,00	5,00	
FACOLTA' DI SCIENZE ECONOMICHE, GIURIDICHE E POLITICHE	15	4,95	5,00	4,89	5,00	
FACOLTA' DI STUDI UMANISTICI	14	4,99	4,95	5,00	5,00	
TOTALE FACOLTA'	59	4,99	4,99	4,98	5,00	

CENTRI	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
CENTRO DI SERVIZIO DELL'UNIVERSITA DEGLI STUDI DI CAGLIARI PER L'E-LEARNING E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLA DIDATTICA	7	4,97		5,00	4,88	
CENTRO HORTUS BOTANICUS KARALITANUS	11	5,00	5,00	5,00	5,00	
CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0	3	4,86		4,91	4,74	
CENTRO SERVIZI D'ATENE0 PER LA DIDATTICA E L'INCLUSIONE NELL'ALTA FORMAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' EDUCATIVE	16	5,00		5,00	5,00	
CENTRO SERVIZI DI ATENE0 PER L'INNOVAZIONE E L'IMPRENDITORIALITA	12	5,00			5,00	
CENTRO SERVIZI DI ATENE0 PER LA RICERCA (CeSAR)	1	4,96		4,91	5,00	
CENTRO SERVIZI PER LO STABULARIO DI ATENE0	7	4,96	4,94	5,00	5,00	
TOTALE CENTRI	57	4,96	4,97	4,97	4,95	

TOTALE COMPLESSIVO	Numero Valutati	Media Totale	Media B	Media C	Media D	Media EP
	770	4,91	4,85	4,89	4,94	4,98

Considerazioni e contesto

Dai dati riportati emerge che nel processo di gestione degli obiettivi 2022 i dirigenti e il personale di comparto hanno consolidato il livello di performance rispetto al 2021. Parte del miglioramento è derivato dalla predeterminazione, per quanto possibile, di risultati attesi e dei punteggi correlati. Risulta incrementata, inoltre, la consapevolezza della Dirigenza in ordine alla gestione per processi orientata all'obiettivo e al miglioramento continuo in un contesto di obiettivi sfidanti.

In relazione ai profili tecnici della valutazione, nel 2022, come previsto, sono proseguite le attività volte all'adozione sistematica dell'applicativo SPRINT di CINECA per la gestione del ciclo delle performance. In particolare, considerata la natura del piano integrato, di cui sono parte gli obiettivi dirigenziali, che è collegato, secondo il principio del cascading, agli obiettivi strategici, all'interno del modulo SPRINT sono stati inseriti sia le finalità e gli obiettivi strategici, sia gli obiettivi dirigenziali. Il processo di inserimento è stato preceduto da una complessa attività di configurazione e personalizzazione dell'applicativo, svolta in collaborazione con il CINECA.

A livello metodologico, i risultati del processo di valutazione per l'anno 2022 evidenziano che nel metodo utilizzato si è incrementata l'equità, la valorizzazione del merito, l'oggettività e l'automatismo della valutazione, riducendo, per quanto possibile, i margini distorsivi di discrezionalità e rendendo il processo valutativo più fluido e con minori potenzialità di contenzioso.

Anche il 2021 è stato caratterizzato dalla necessità di applicare e attuare profondi cambiamenti intervenuti nella pubblica amministrazione e in particolare del sistema universitario, sempre costanti anche in previsione per gli anni successivi. Tali continui cambiamenti e il crescente livello di attività, sia in termini quantitativi che qualitativi, conseguente all'attuazione, metabolizzazione e monitoraggio del cambiamento stesso, nonché l'incremento dei livelli di servizio che è necessario assicurare e migliorare per poter mantenere la nostra Università a livelli competitivi nella didattica, nella ricerca e nella terza missione e nei servizi al territorio, per la soddisfazione dell'utente e a garanzia della stessa sopravvivenza nel sistema, stanno sempre più evidenziando le carenze di risorse soprattutto umane, elemento indispensabile e fondamentale per un buon livello di performance. L'organizzazione del nostro Ateneo si basa su un contesto di risorse sia di personale docente che tecnico amministrativo oggettivamente non sufficiente rispetto alle attività che garantisce. A questo si è aggiunta la situazione pandemica che ha reso significativamente sfidante il raggiungimento degli obiettivi programmati e la contemporanea predisposizione di nuovi servizi che la situazione ha reso necessario.

In particolare, il personale tecnico amministrativo è in un rapporto con il personale docente evidentemente inferiore al rapporto 1/1 assunto come riferimento dal MIUR per avere il livello minimo sufficiente di risorse necessarie.

Il raffronto con le Università di altri paesi europei, dei sistemi anglosassoni e degli Stati Uniti d'America, nei quali il rapporto è anche superiore a 3/1, evidenzia in maniera più netta la carenza di risorse umane del nostro sistema e del nostro Ateneo. Da alcuni anni, con questa consapevolezza, si è fatto fronte alle necessità tramite, tra le altre, le seguenti azioni: la programmazione del personale e l'utilizzo di punti organico per nuove concorsualità, compatibilmente con i margini concessi dal budget delle risorse economiche disponibili; interventi riorganizzativi di impronta sinergica, integrata e matriciale, di cui alcuni in fase di approfondimento soprattutto con i dipartimenti; continua mobilità interna; formazione continua con il coinvolgimento di tutto il personale e formazione specifica finalizzata a favorire processi di adeguamento professionale del personale.

In questo contesto, considerati i positivi risultati ottenuti, il contributo del personale e della dirigenza è stato nel complesso più che adeguato e di rilevante soddisfazione nel ciclo di performance 2020 preso in esame.

3. Risorse efficienza ed economicità

Nella gestione del Ciclo delle Performance, l'ancoraggio alla gestione del bilancio e l'integrazione con il ciclo di bilancio rappresenta un fattore fondamentale che legittima le scelte operate e la programmazione di obiettivi, con l'individuazione delle risorse ad essi legate. Come sottolineato dall'ANVUR, l'analisi svolta sui Piani Integrati degli Atenei 2016-2018 e 2017-19, ha evidenziato come il legame tra ciclo delle performance e ciclo di programmazione economica e finanziaria sia tuttora un aspetto poco sviluppato e differenziato tra

i vari atenei statali. Pertanto, l'ANVUR, ha recentemente costituito un 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. 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.

Il Gruppo di lavoro ha adottato specifiche Linee Guida, pubblicate dall'ANVUR nel novembre 2018 in materia di integrazione dei cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane. In linea con le attività del 2018, in un'ottica sperimentale e orientata al miglioramento continuo, in sede di redazione del Budget 2019, 2020 e 2021 l'Ateneo ha evidenziato quali risorse avessero un collegamento diretto con la realizzazione degli obiettivi strategici, differenziandole da quelle destinate allo svolgimento delle attività ordinarie.

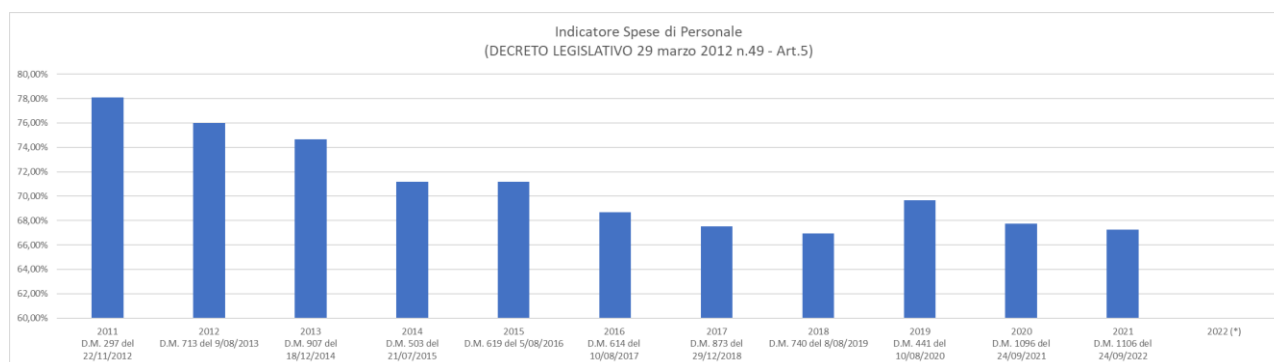
Di seguito l'analisi dell'andamento dei tre indicatori rilevati dalla piattaforma ProPer del Miur.

3.1 Indicatore Spese di Personale ¹¹ (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5)

L'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università (fissato nell'80%) è calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento (al netto delle entrate derivanti da finanziamenti esterni) alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari.

Questo indicatore è preso come riferimento ai fini dell'attribuzione dei Punti Organico da parte del MiUR e l'Ateneo si è sempre mantenuto ben al di sotto del limite massimo dell'80%.

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (*)
78,08%	76,01%	74,66%	71,18%	71,19%	68,66%	67,52%	66,93%	69,66%	67,74%	67,24%	n.d.



Per quanto concerne il 2022 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 12 aprile 2023 indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 11 maggio 2023 (nota MUR prot. 4482 del 6/4/2023). Il Ministero, una volta concluso il monitoraggio, provvederà all'analisi della documentazione e renderà noto il valore dell'Indicatore nel provvedimento di assegnazione delle facoltà assunzionali¹².

¹¹ Indicatore Spese di Personale: P/E

E = (FFO + Fondo Programmazione Triennale + Contribuzione netta studenti)

P = Spese di Personale

¹² Normalmente la pubblicazione del D.M. di assegnazione delle facoltà assunzionali viene pubblicato nella apposita sezione del sito MUR (<https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/facolta-assunzionali>) entro il mese di settembre di ciascun anno e riporta gli indicatori a consuntivo dell'anno precedente sulla base dei quali il Ministero effettua le assegnazioni.

3.2 Indicatore Indebitamento (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.6)

L'indicatore di indebitamento degli atenei è calcolato rapportando l'onere complessivo di ammortamento annuo, al netto dei relativi contributi statali per investimento ed edilizia, alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese complessive di personale. L'Ateneo ha avuto un indicatore di indebitamento sempre nullo.

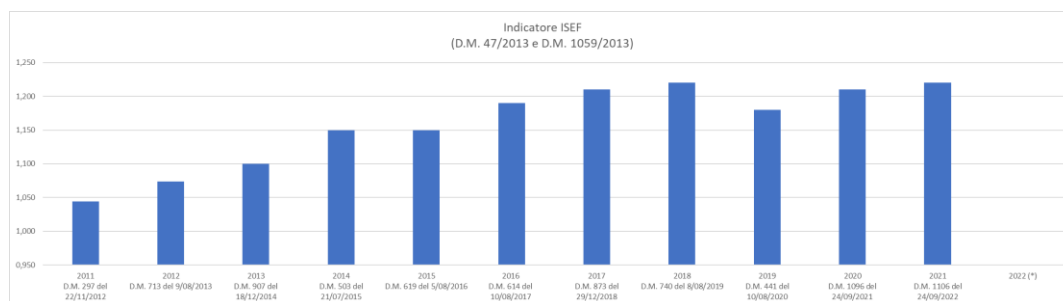
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (*)
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Per quanto concerne il 2022 (evidenziato mediante un asterisco) si segnala che, nonostante il Miur abbia reso disponibili le schede di monitoraggio in data 12 aprile 2023 indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 11 maggio 2023 (nota MUR prot. 4482 del 6/4/2023) e quindi, non sia disponibile il dato (che sarà reso noto dal Ministero nel provvedimento di assegnazione delle facoltà assunzionali), considerato che l'Ateneo non ha alcun mutuo passivo in essere, si può asserire che l'indicatore di indebitamento sarà pari allo 0%.

3.3 Indicatore ISEF (D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013)

L'attivazione di nuovi corsi di studio si basa sul rispetto dell'indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) determinato in base ai limiti alle spese di personale e alle spese per indebitamento di cui al d.lgs. 49/2012¹³. Tale indicatore è calcolato sulla base dei dati risultanti al 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione del corso. Un valore dell'indicatori inferiore all'unità pone forti limiti nell'attivazione di nuovi corsi di studio. L'Ateneo si è sempre mantenuto su valori dell'indicatore superiori all'unità.

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (*)
1,044	1,074	1,100	1,150	1,150	1,190	1,21	1,22	1,167	1,21	1,22	n.d.



Per quanto concerne il 2022 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 12 aprile 2023 indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 11 maggio 2023 (nota MUR prot. 4482 del 6/4/2023). Il Ministero, una volta concluso il monitoraggio, provvederà all'analisi della documentazione e renderà noto il valore dell'Indicatore nel provvedimento di assegnazione delle facoltà assunzionali¹⁴.

¹³ Indicatore Sostenibilità Economico Finanziaria (ISEF) = A/B

A = 0,82 (FFO + Fondo Programmazione Triennale + Contribuzione netta studenti - Fitti Passivi)

B = Spese di Personale + Oneri ammortamento

¹⁴ Normalmente la pubblicazione del D.M. di assegnazione delle facoltà assunzionali viene pubblicato nella apposita sezione del sito MUR (<https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/facolta-assunzionali>) entro il mese di settembre di ciascun anno e riporta gli indicatori a consuntivo dell'anno precedente sulla base dei quali il Ministero effettua le assegnazioni.

3.4 Indicatore di tempestività dei pagamenti

Le modalità di calcolo e di pubblicazione sono disciplinate dal DPCM 22 settembre 2014, che prevede l'elaborazione da parte di ciascuna amministrazione di un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture.

L'indicatore di tempestività dei pagamenti è stato calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori (intesa come data di trasmissione degli ordinativi di pagamento all'Istituto di Credito Cassiere) moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

Ai fini del calcolo di tale indicatore si rilevano tutti i giorni, compresi i festivi. Sono esclusi soltanto i periodi in cui la somma era inesigibile essendo la richiesta di pagamento oggetto di contestazione o contenzioso. Nel calcolo entra quindi in gioco anche il valore delle fatture, così che ogni fattura pesa sull'indicatore in misura proporzionale al proprio importo. Tali criteri in particolare prevedono una ponderazione che tiene conto dell'ammontare delle singole fatture oltre che dei giorni trascorsi tra data di scadenza e data di pagamento, in modo che incida maggiormente la tempistica relativa ai pagamenti di ammontare rilevante.

Il valore negativo dell'indicatore indica, pertanto, una media ponderata di pagamenti inferiore rispetto alla scadenza delle fatture oggetto di rilevazione.

I valori dell'indicatore sotto riportati sono stati ottenuti tramite apposito report estratto con l'applicativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze disponibile sul portale "Piattaforma dei crediti commerciali" utilizzabile per le PA al link:

<http://crediticommerciali.mef.gov.it/CreditiComerciali/home.xhtml>

Di seguito i valori dell'indicatore per UNICA per l'anno 2022, come pubblicati sul sito internet dell'Ateneo.

Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti: – **(meno) 12,53 giorni**

Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti:

1° Trimestre (gennaio-marzo): – **(meno) 8,11 giorni**

2° Trimestre (aprile -giugno): – **(meno) 6,81 giorni**

3° Trimestre (luglio-settembre): – **(meno) 17,70 giorni**

4° Trimestre (ottobre-dicembre): – **(meno) 18,86 giorni**

Fonte: www.unica.it Amministrazione Trasparente - dati aggiornati al 13/04/2023

I dati sopra esposti dimostrano che l'attività svolta ha consentito di mantenere una buona performance dell'Ateneo rispetto alla tempistica di liquidazione dei fornitori, con indicatori che costantemente evidenziano pagamenti in anticipo rispetto alla scadenza.

Sezione 4 - Pari opportunità

1. Bilancio di genere

Si rimanda all'Allegato 3 – Relazione sulle attività del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2022.

Sezione 5 - Il processo di redazione della Relazione Integrata sulla performance

La Relazione è stata elaborata dall'Ufficio di Gabinetto del Rettore e dalla Direzione personale, organizzazione e performance, con il coordinamento della Direzione Generale. Tuttavia il lavoro ha coinvolto anche diverse direzioni che hanno contribuito alla stesura in particolare della sezione 2 e il Gruppo di lavoro Focal Point costituente l'organizzazione per il governo del processo di gestione dei dati che ha provveduto alla rilevazione degli indicatori, realizzando in tale maniera un avvio di miglioramento in termini di semplificazione gestionale a vantaggio della struttura organizzativa e degli stakeholder, da completare nel futuro.

La Relazione presenta i risultati dell'Ateneo sugli obiettivi strategici e individuali con riferimento al ciclo delle performance 2022. Il monitoraggio sugli obiettivi individuali del personale dirigente è stato operato dal Direttore Generale e si è svolto con costanza durante tutto l'anno, sia tramite un monitoraggio programmato delle azioni e dell'attività effettuata da ogni singolo dirigente in relazione agli obiettivi, sia tramite le riunioni di direzione (di norma settimanali) e riunioni specifiche (secondo necessità), plenarie e/o con i singoli valutati allo scopo convocate. Il monitoraggio ha consentito di individuare e condividere le azioni correttive quando necessarie che, unitamente all'impegno e alla collaborazione dimostrata dalla struttura dirigenziale, hanno favorito l'individuazione e l'adozione di azioni correttive che si sono dimostrate efficaci e funzionali al raggiungimento in generale di buoni livelli di risultato, anche nel caso di obiettivi particolarmente sfidanti.

Di seguito si riportano gli elementi che hanno costituito un punto di forza per l'Ateneo nel ciclo delle performance 2022 e quali aree di miglioramento sono state identificate, esplicitando qualora opportuno le azioni intraprese o da intraprendere per il miglioramento, anche alla luce delle raccomandazioni e dei suggerimenti del Nucleo di Valutazione, resi noti sia in sede di validazione della relazione delle performance 2022 che nella relazione AVA 2022, sezione Performance.

Punti di forza

-Integrazione, semplificazione, coerenza

Nel ciclo della performance 2022 si è consolidata la scelta dell'Ateneo di semplificare e integrare la documentazione di supporto al fine di migliorare e garantire una sempre maggiore coerenza tra gli obiettivi strategici dell'ateneo e gli obiettivi organizzativi e individuali, Questa scelta ha garantito anche l'integrazione del ciclo delle performance con le misure per l'anticorruzione e la trasparenza e ha posto le basi per il miglioramento del raccordo con il ciclo di bilancio.

-Condivisione e partecipazione

L'Ateneo ha potenziato le azioni per garantire una maggiore partecipazione, nella definizione degli obiettivi, di tutte le componenti accademiche e degli stakeholder esterni.

-Sistema informativo

L'adozione dell'applicativo SPRINT di CINECA per la gestione del ciclo delle performance in collegamento con il Piano Strategico di Ateneo ha consentito di esplicitare maggiormente l'integrazione tra il Piano Strategico di Ateneo e il Piano Performance, garantendo una misurazione puntuale degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi anche grazie al collegamento con il datawarehouse di Ateneo-**Rete dei focal point**

Anche quest'anno la rilevazione dei dati contenuti nell'Allegato 1 b e 2 della presente relazione è stata operata con il supporto della rete dei Focal Point, attraverso SPRINT

Aree di miglioramento, interventi attuati o da intraprendere

-Migliorare l'integrazione del ciclo delle performance con il ciclo di bilancio.

Pur rappresentando un'area le cui potenzialità di miglioramento sono da considerare costantemente in valutazione per ogni singolo anno e obiettivo individuato come è tipico delle organizzazioni complesse e tra queste gli Atenei, il DSPI evidenzia, in collegamento al Budget, le risorse aventi un collegamento diretto con

la realizzazione degli obiettivi strategici, differenziandole da quelle destinate allo svolgimento delle attività ordinarie. Tali collegamenti tra missioni, programmi e risorse, rappresentano un passo di riferimento per garantire la coerenza e l'integrazione tra processo di determinazione e assegnazione degli obiettivi e la programmazione delle risorse economico-finanziarie.

Ulteriori aspetti di miglioramento potranno riguardare gli automatismi tra obiettivi strategici e programmazione delle risorse economico finanziarie da realizzarsi, in maniera efficace e efficiente alle necessità del ciclo delle performance, nei futuri cicli di programmazione.

Il miglioramento nell'integrazione tra cicli della performance e del bilancio nelle Università statali italiane, in un'ottica sperimentale e orientata al miglioramento continuo, rappresenta un'ulteriore opportunità da cogliere per il futuro. In tale ottica costituirà si proseguirà nella strutturazione del sistema SPRINT di CINECA per la gestione del ciclo della performance, anche in considerazione dello sviluppo degli strumenti e delle modalità di gestione della programmazione che si ricollega all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO che, come previsto a livello normativo-regolamentare, è stato adottato per la prima volta nel giugno 2022 e, in maniera organica e strutturata, nel gennaio 2023.

Allegati

Allegato 1 a – La performance strategica dell'Ateneo

Allegato 1 b - Monitoraggio annuale indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2021-2027

Allegato 2- Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2022

Allegato 3 – Relazione Comitato Unico di Garanzia 2022