



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI CAGLIARI**



# **RELAZIONE INTEGRATA SULLA PERFORMANCE 2023**

A cura della Direzione Generale e dell'Ufficio di Gabinetto del Rettore

## 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 2023 si è aperto con l'approvazione del Piano per le performance 2023-2025, nell'ambito del PIAO 2023-2025 approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 31 gennaio 2023. Nel Piano 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.

La presente relazione, a conclusione del secondo ciclo<sup>1</sup> 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 cinque 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, anche in considerazione dei commenti e suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione nella Relazione AVA 2023 e nel documento di validazione della Relazione sulla Performance 2022.

---

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

L'attività di monitoraggio sui risultati raggiunti è stata operata tramite la rete dei "Focal Point" di Ateneo. A garanzia del rispetto del principio di trasparenza la relazione sarà pubblicata sul portale [www.unica.it](http://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

## Indice

Presentazione .....	1
Indice .....	3
Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder .....	4
1. Il contesto di riferimento.....	4
2. Le risorse.....	6
2.1 Le risorse a disposizione: il Fondo di Finanziamento Ordinario e il finanziamento RAS LR26/1996.....	6
2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019.....	12
2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023 .....	14
3. UniCa in cifre .....	16
4. La struttura organizzativa dell'Ateneo .....	16
Sezione 2 - La performance strategica .....	18
1. Gli obiettivi strategici.....	19
2. La soddisfazione degli utenti .....	20
Sezione 3 - Risultati organizzativi e individuali.....	21
1. Risultati organizzativi: obiettivi comuni/di struttura e di team .....	26
2. Valutazione del personale .....	29
3. Risorse efficienza ed economicità .....	33
3.1 Indicatore Spese di Personale (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5).....	34
3.2 Indicatore Indebitamento (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.6) .....	35
3.3 Indicatore ISEF (D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013) .....	35
3.4 Indicatore di tempestività dei pagamenti .....	36
Sezione 4 - Pari opportunità .....	37
1. Bilancio di genere .....	37
Sezione 5 - Il processo di redazione della Relazione Integrata sulla performance .....	38
Allegati .....	39
Allegato 1 a - La performance strategica dell'Ateneo .....	39
Allegato 1 b - Monitoraggio annuale indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2021-2027.....	39
Allegato 2 - Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2023 .....	39
Allegato 3 - Relazione Comitato Unico di Garanzia 2024 .....	39

# 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 – per storia e per vocazione – dalla multidisciplinarietà dell'offerta formativa, puntuale riflesso dell'ampio spettro di settori scientifico-disciplinari nei quali si articola la ricerca che in esso si produce con risultati scientifici di rilievo. Costituisce il motore dello sviluppo di una società che vuole essere inclusiva e che si pone l'obiettivo di rispondere con efficacia alle sfide sempre più complesse dell'attuale globalizzazione.

L'Ateneo contribuisce così in modo decisivo alla formazione di persone in cui sia sviluppato il pensiero critico, con conseguente crescita culturale, economica e sociale del territorio; contribuisce, altresì, al mantenimento dell'identità culturale, al perseguimento dell'innovazione e della crescita, nonché al rafforzamento dei valori di pari opportunità, di inclusione e di integrazione attraverso la diffusione di una cultura multidisciplinare.

L'Ateneo vanta oltre 400 anni di storia e si colloca nella città metropolitana di Cagliari. 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. 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 agile<sup>2</sup>, 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. Anche grazie alla accelerazione dovuta alla emergenza sanitaria per il COVID 19, l'Ateneo ha valorizzato negli ultimi anni l'uso del lavoro agile e di moderne 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.

Tab. 1 Assegnazioni FFO Totale anni 2016-2023 Università di Cagliari

2016	115.975.751,50
2017	117.293.554,66
2018	118.276.500,44
2019	119.067.489,00
2020	125.184.618,00
2021	132.092.741,00
2022	132.453.428,00
2023	139.307.999,00
2024	143.380.894,00

Fonte: Direzione Amministrazione e finanza – Si precisa che i dati del 2024 sono una previsione e i dati degli anni precedenti sono da considerare provvisori a causa dei ritardi del MUR nella comunicazione delle assegnazioni.

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 più o meno crescente dal 2016 al 2024<sup>3</sup> Come si può osservare nel 2020 (vedi tabella 1), il 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 hanno determinato un significativo incremento. Si ricordano, infatti, 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 quote. 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 è previsto dalle norme "allo scopo di accelerare il processo

---

<sup>3</sup> Si precisa che il dato del 2024 riportato nella Tabella 1 è una previsione mentre i dati 2016-2023 si riferiscono ad assegnazioni già ricevute.

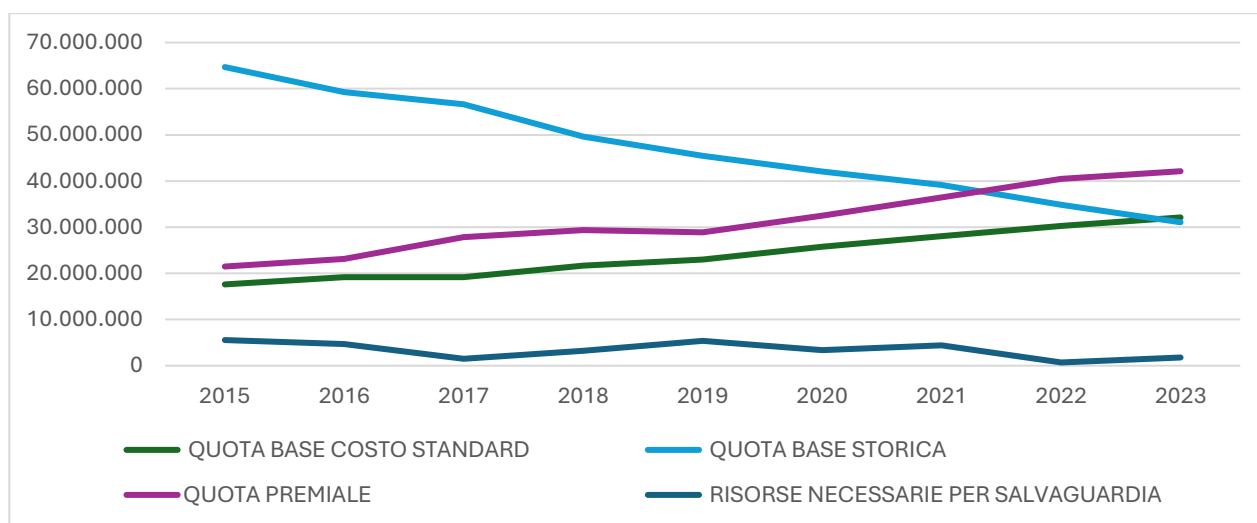
di riequilibrio ed assicurare la copertura delle spese fisse di personale”. Il DM n. 809 del 7/7/2023, relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2023, ha previsto che le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa delle università debbano essere almeno pari a quelle del 2022 e non possano essere incrementate in misura maggiore del 8%. 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, compreso 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 2019. La tabella e il grafico sottostanti presentano le principali quote di composizione del Fondo di Finanziamento Ordinario dell’Università di Cagliari negli anni 2015-2023.

Tab. 2 Assegnazioni quota base e quota premiale dell’Università di Cagliari – Anni 2014 – 2023

Anno	Quota base costo standard	Quota base storica	Quota premiale	Risorse necessarie per salvaguardia
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
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
2023	32.117.793	31.068.883	42.127.478	1.755.694

Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

Fig. 1 Andamento delle quote di FFO dell’Università di Cagliari negli anni 2014-2023



Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza



La tabella e il grafico evidenziano come, grazie all'intervento perequativo, 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.

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 operano, il Decreto Ministeriale n. 585 dell'8 agosto 2018 ha definito un nuovo metodo di calcolo per il triennio 2018-2020, introducendo delle componenti perequative, 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 relativa 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 cagliaritano, 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 un maggior peso nel sistema nazionale (dall'1,49% nel 2017 all'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 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 euro a 7.507 euro. 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. Nel 2023 il peso percentuale dell'Ateneo cagliaritano nel sistema nazionale, relativo al costo standard per studente, si è ulteriormente ridotto all'1,46%.

La riduzione è il risultato dell'effetto combinato delle due variabili sopra analizzate (costo standard unitario di formazione per studente e numero di studenti entro il primo anno fuori corso). Si ricorda, infatti, che la percentuale di assegnazione delle quote, nel modello di ripartizione del FFO, non è il risultato della performance del singolo ateneo ma della performance di tutti gli atenei.

Tab. 3 – Peso percentuale dell'Ateneo rispetto al costo standard 2015 – 2023

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% QUOTA BASE COSTO STANDARD	1,47%	1,49%	1,49%	1,57%	1,54%	1,57%	1,56%	1,51%	1,46%

Fonte: Direzione amministrazione e finanza su Dati MIUR

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 altalenante 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.

Tab. 4 - Percentuale Quota premiale dell'Università di Cagliari – Anni 2017-2023

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%
2023	1,74%	1,74%	1,61%	1,69%

Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

Finanziamento R.A.S. L.R. 26/1996

Riguardo al contributo della Regione Sardegna destinato agli Atenei dell'isola, oltre alla quota libera del Fondo di Finanziamento Ordinario (rispetto alla quale non vi sono stati negli ultimi anni significativi incrementi e non sono prevedibili per il futuro) l'unica fonte finanziaria utilizzabile dagli Atenei sardi per la copertura dei costi di personale e degli altri costi di esercizio (che hanno subito un notevolissimo incremento a seguito del mutato contesto nazionale e internazionale) è la Legge Regionale 26/1996.

La L.R. 26/96 finanzia, attraverso il Fondo unico Regionale, i costi sostenuti dall'Ateneo per il personale universitario impiegato nelle attività didattiche, è ripartito per il 65% all'Università di Cagliari e per il restante 35% all'Università di Sassari e per l'anno 2023 è stato pari a € 26.350.000.

Il sostegno ai bilanci degli Atenei fornito dalla RAS ha contribuito in modo decisivo alle missioni delle Università sarde nei campi dell'istruzione, della ricerca e dell'impiego della conoscenza fondamentali per lo sviluppo sociale ed economico dell'Isola.

Tale sostegno ha consentito, inoltre, all'Ateneo di ampliare gli esoneri dalle tasse universitarie per studenti con ISEE fino a 23.000,00 euro per l'A.A. 2020-2021, elevato a 23.626,33 euro per l'A.A. 2021-2022 e fino a 24.335,11 a partire dall'A.A. 2022-2023.

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 euro 300.000, 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 euro 195.000,00. Tali somme nell'anno 2021 sono state scorporate dall'assegnazione ed erogate con un provvedimento distinto.

Nel 2022 si è assistito ad un nuovo ed effettivo, per quanto limitato, incremento pari a euro 350.000.

Tab. 5 – Andamento del finanziamento regionale Legge Regionale 26/1996 (importi in euro)

Esercizio Finanziario	Stanziamen- to (UniCA/UniSS)	Totale L.R. 26/1996	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
2023		26.350.000,00	17.127.500,00

Fonte: Direzione amministrazione e finanza

Tab. 6: Budget gestito dalle Direzioni distinto per budget 2023 su voci di contabilità analitica (CO.AN.), budget su nuovi progetti 2023, budget su progetti di anni precedenti ancora in corso nel 2023 (importi in euro).

Direzioni	budget 2023 - su voce co.an.	budget 2023 - su progetti 2023	budget 2023 - su progetti di anni precedenti
Didattica e l'orientamento	1.012.282,48	49.954.219,80	69.606.159,64
Ricerca e il territorio	915.829,56	10.295.035,08	61.386.129,82
Sistemi, infrastrutture, dati	5.982.895,45	14.000,00	4.191.856,10
Generale	12.602.856,73	-	-

Comunicazione servizi agli studenti e servizi generali	12.329.147,94	363.397,76	846.250,63
Acquisti e appalti	730.954,27	9.000,00	406.493,77
Qualità servizi bibliotecari e attività museali	373.044,08	1.835.332,15	224.482,68
Amministrazione e finanza	9.043.128,96	-	36.119,09
Personale, organizzazione, performance	122.633.955,37	12.665.675,66	29.930.265,49
Investimenti, manutenzioni, sostenibilità	13.854.413,61	8.035.429,53	74.842.925,93
Qualità e audit	335.664,00	47.930,00	-
Ufficio di gabinetto del rettore	88.100,00	23.000,00	10.751,09

### *Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*

Nell'Ambito del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) l'Ateneo ha ottenuto finanziamenti per partecipazione diretta ai bandi MUR per € 84.307.194,89.

Complessivamente sono stati iscritti a bilancio 11 Progetti tra i quali nove sono stati iscritti già alla fine del 2022 e hanno avuto avvio, con il sostenimento dei relativi costi nel 2023 mentre ulteriori due progetti, "ETIC - Einstein Telescope Infrastructure Consortium" e "SERICS - Security and Rights in the CyberSpace" sono stati iscritti a bilancio nell'esercizio 2023.

In riferimento alle risorse del PNRR, l'Università degli studi di Cagliari, per assicurare la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile al fine di dare distinta evidenza dell'utilizzo delle relative risorse, ha definito specifiche unità di imputazione contabile denominate "progetti PNRR", con obiettivi e risorse finanziarie assegnati. Ciascun intervento finanziato dal PNRR ha, pertanto, corrispondenza in un progetto, a cui è attribuita una specifica codifica (codice progetto) e per il tramite del quale sono possibili rilevazioni che riconducono alle specifiche voci di ricavo e di costo del bilancio. Ciascun progetto/sotto-progetto è riferito all'unità organizzativa (Dipartimento o Direzione) responsabile dell'attuazione dell'intervento, alla quale è stata imputata la relativa quota di ricavo e di costi da gestire.

Di seguito si evidenzia un elenco dei principali progetti su fondi PNRR assegnati e in corso di utilizzo:

Tab. 7 Elenco progetti su finanziamento PNRR assegnati

Denominazione Progetto	Anno iscrizione a bilancio	Linea di Investimento	Importo finanziamento Unica
GeoSciences IR (Panel PSE)	2022	Infrastrutture di Ricerca	1.473.644,66
EMBRC-UP (AREA H&F)	2022	Infrastrutture di Ricerca	269.747,00
SUS MIRRI.IT (AREA H&F)	2022	Infrastrutture di Ricerca	584.246,27
RETURN	2022	Partenariati Estesi	5.798.832,00
GRINS	2022	Partenariati Estesi	4.708.000,00
HEAL ITALIA	2022	Partenariati Estesi	6.250.000,00
INFACT	2022	Partenariati Estesi	4.240.000,00
NEST	2022	Partenariati Estesi	4.748.480,00
CNTG	2022	Centri Nazionali	1.575.801,16

MOST	2022	Centri Nazionali	4.757.197,00
e.INS	2022	Ecosistemi dell'Innovazione	39.439.642,33
wEAR	2022	Giovani Ricercatori MSCA-SOE	150.000,00
PlaDisPho	2022	Giovani Ricercatori MSCA SOE	150.000,00
ETIC	2023	Infrastrutture di Ricerca	1.624.578,86
SERICS	2023	Infrastrutture di Ricerca	8.537.025,61
<b>TOTALE</b>			<b>84.307.194,89</b>

## 2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019

Di seguito si presenta una analisi dell'impatto dei risultati dell'esercizio della **VQR 2015-2019** sulla ripartizione della quota premiale del FFO per il 2023.

Nel 2023 l'Ateneo si è aggiudicato una quota premiale di **42.127.478 euro** pari all'1,69% delle risorse disponibili.

L'80% delle risorse premiali viene attribuito in base a indicatori di qualità della ricerca (A+B) misurata specificamente sui risultati conseguiti nella ultima VQR.

I risultati ottenuti dall'Università di Cagliari<sup>4</sup>, presentati sinteticamente nella tabella seguente, mostrano che il punteggio medio dei prodotti riferibili personale docente assunto o in mobilità nei ruoli nel quinquennio (profilo b) è superiore a quello di ricercatori e ricercatrici stabili (profilo a), in linea con il *trend* nazionale. Ne consegue che alla 22° posizione dell'Università di Cagliari nel ranking nazionale in base all'IRAS1e2 concorre in modo determinante la qualità dei prodotti di neoassunte/i e promosse/i.

Fig. 2 - VQR 2015-2019. Risultati UNICA. Valore IRAS per profilo e posizione nei ranking

Indicatore IRAS	Prodotti attesi	Quota prodotti attesi	IRAS1	Posizione UniCA
Profilo a)	1102	1,54	1,50	Assoluta: 30
Profilo b)	1512	1,98	1,92	Assoluta: 16
Profilo a+b)	2614	1,77	1,73	Assoluta: 22
Profilo c)	196		1,71	Assoluta: 19
Profilo d)		8 casi di studio	1,44	Assoluta: 22

Fonte: Direzione per la ricerca e il territorio

<sup>4</sup><https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/rapporto-finale-anvur-e-rapporti-di-area> ;  
[https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/04/Risultati\\_VQR\\_2015\\_2019.pdf](https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/04/Risultati_VQR_2015_2019.pdf)

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

**VQR 2020-2024.** Nell'estate del 2023 il MUR ha avviato la procedura della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) per il quinquennio 2020-2024<sup>5</sup>. A valle delle Linee guida ministeriali emanate con D.M. n. 998 del 1/08/2023<sup>6</sup>, l'ANVUR ha adottato il bando della VQR4 con Decreto pubblicato il 31/10/2023<sup>7</sup>.

Fig. 3 - VQR 2020-2024. Le principali novità

**NOVITÀ 2024** Bando VQR 2020-2024

Le Università conferiscono un numero massimo di prodotti pari a **2,5 volte** il numero delle/dei docenti in servizio al 1 novembre 2024 (art. 5, c.5, lett. a)

Ad ogni ricercatrice e ricercatore è associato **almeno un prodotto**

Il **mancato conferimento** di almeno un prodotto **non consentirà al Dipartimento di compensare con prodotti di altre/i docenti** (art. 5, c.9)

Giudizio di qualità **la scala di valutazione dei prodotti** della ricerca, a parità di punteggio, presenta requisiti più stringenti

Accesso aperto: **le indicazioni sulla disponibilità del prodotto ad accesso aperto dovranno essere comunicate al momento del conferimento**

Valorizzazione delle conoscenze: le Università presentano **un caso studio ogni 100 docenti accreditati** (art. 9)

Viene reintrodotta la valutazione della **capacità delle Università di attrarre fondi competitivi internazionali** (art. 10)

Per quanto riguarda il fitto cronoprogramma previsto nel bando, si ripartisce idealmente in due macrofasi:

- dal 31/10/2023: adempimenti in capo all'ANVUR per la formazione dei Gruppi di Esperti della Valutazione (GEV) e per la successiva predisposizione dei documenti contenenti i criteri di valutazione dei prodotti della ricerca e dei casi studio (prevista entro fine luglio 2024);
- dal 3/06/2024: avvio delle attività di certificazione da parte degli Uffici dell'Ateneo (dottori e dottoresse di ricerca, personale docente permanente, personale docente in reclutamento), che si concluderà a dicembre 2024.

La fase centrale della procedura sarà quella del **conferimento alla valutazione dei prodotti della ricerca e dei casi di studio**, che aprirà all'inizio di gennaio 2025 per chiudersi entro il 28 febbraio dello stesso anno. In preparazione a questa fase, la Direzione Ricerca segue lo stato di avanzamento del cronoprogramma e ha fin

<sup>5</sup> <https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2020-2024>

<sup>6</sup> <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/09/Decreto-Ministeriale-n.-998-del-01-08-2023.pdf>

<sup>7</sup> [https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/10/Bando-VQR-2020-2024\\_31ottobre.pdf](https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/10/Bando-VQR-2020-2024_31ottobre.pdf)

qui portato avanti una serie di attività propedeutiche, anche a supporto alla governance per quanto concerne i seguenti aspetti:

- informazione alle strutture interessate, comprendenti la comunicazione agli organi di governo e le note interne ai Dipartimenti, tra le quali l'invito per tutti i docenti e le docenti aventi i requisiti a candidarsi al bando per la formazione dei GEV (scaduto il 18/12/2023);
- impulso affinché i Dipartimenti si preparino alla procedura, attraverso la nomina (o conferma) di almeno un/una referente per la VQR4 e, se ritenuto utile, di un'apposita Commissione;
- organizzazione di un primo incontro tecnico, rivolto a Direttori e Direttrici di Dipartimento e ai referenti VQR incaricati, tenutosi in data 7/02/2024 alla presenza del rettore, del prorettore vicario e dei prorettori delegati per il territorio e la qualità;
- sistematica manutenzione dell'archivio IRIS, in quanto base di dati per l'impostazione della campagna di conferimento dei prodotti, anche grazie al supporto dell'ufficio "Sistema informativo della ricerca".

### 2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023

Nel 2023 si è chiuso il ciclo di programmazione triennale 2021-2023 di cui al DM 289 del 25/03/2021.

L'Ateneo ha concorso alla ripartizione delle risorse messe a disposizione dal Ministero, con delibera del 15/07/21 e del 20/07/21 rispettivamente del Senato Accademico e del Consiglio di amministrazione, presentando due progetti:

Il primo sull'obiettivo D) "Essere protagonisti di una dimensione internazionale" con la scelta degli indicatori:

h) Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico;

i) Rapporto professori e ricercatori in visita / totale docenti.

In relazione al primo obiettivo si riporta il valore iniziale degli indicatori, il target indicato in sede di presentazione del progetto e il target raggiunto al 31/12/2023.

INDICATORE	VALORE INIZIALE	TARGET	TARGET AL 31/12/2023
h) Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	0,086	0,098	<b>0,109</b>
i) Rapporto professori e ricercatori in visita / totale docenti.	0,027	0,081	<b>0,150</b>

Il secondo sull'obiettivo B) "Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese" e la scelta degli indicatori:

c) Spazi (Mq) destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo;

d) Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati.

In relazione al secondo obiettivo si riporta il valore iniziale degli indicatori, il target indicato in sede di presentazione del progetto e il target raggiunto al 31/12/2023.

INDICATORE	VALORE INIZIALE	TARGET	TARGET AL 31/12/2023
c) Spazi (Mq) destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo;	40,506	41,757	41,777
d) Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati	0	0,008	<b>0,003</b>

Con riferimento ai risultati del monitoraggio dell'indicatore d) Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati, si riferisce quanto segue. L'Ateneo ha progettato, istituito e attivato due corsi di studio professionalizzanti: LP-01 - PROFESSIONI TECNICHE PER L'EDILIZIA E IL TERRITORIO (a.a. 2022/2023 e a.a 2023/2024) e LP-03 - Tecnologie industriali per la Transizione energetica e digitale (a.a. 2023/2024).

Al fine di promuovere i due corsi di studio sono state messe in atto tutte le azioni possibili volte a favorire le immatricolazioni attraverso capillari azioni di orientamento.

A livello di Facoltà e Dipartimento sono state programmate e realizzate nel tempo dai docenti e dal personale tecnico amministrativo a supporto, tra cui il tutor di orientamento, azioni mirate nelle scuole superiori attraverso seminari e open day di Facoltà, che hanno coinvolto studenti delle scuole superiori e docenti. Sono stati inoltre contattati e coinvolti gli ordini professionali e uffici tecnici (geometri dipendenti pubblici) delle pubbliche amministrazioni per il percorso LP-01. I due percorsi sono stati promossi all'interno degli eventi di orientamento di Ateneo come le Giornate di orientamento ed altri eventi nel territorio locale.

Si è intrapresa anche una fitta campagna di comunicazione realizzata attraverso la pubblicità nei maggiori quotidiani locali, nel magazine di Ateneo e con campagne social dedicate.

Sono state inoltre previste ulteriori date per i test di ingresso attraverso il TOLC per offrire diverse possibilità ai potenziali studenti.

Nonostante tutte le sopraindicate azioni attuate dall'Ateneo il numero degli iscritti ai due corsi professionalizzanti è stato inferiore al target previsto.

Occorre far presente che dalle interlocuzioni con possibili candidati è emersa la presenza di un conflitto tra l'obbligo di frequenza e l'orario di lavoro di buona parte degli interessati già occupati nel settore pubblico o privato.

Altri candidati erano, invece, più interessati all'iscrizione ad un corso di laurea triennale in ingegneria che consentisse di poter accedere a un corso di laurea magistrale.

I dati dell'Ateneo sembrano essere in linea con l'andamento generale degli iscritti ai corsi di studio professionalizzanti in altri Atenei. Da un'analisi dei dati ANS disponibili si evince, infatti, che anche in Atenei di mega (oltre 40.000 iscritti) o grandi dimensioni (da 20.000 a 40.000) il numero degli iscritti a tali tipologie di CdS si attesta su poche decine. Si riportano di seguito alcuni esempi:

Per la LP-01: La Sapienza: 23 iscritti (A.A. 21/22) e 34 iscritti (A.A. 22/23); Napoli Federico II: 13 iscritti sia nel 21/22 che nel 22/23; Padova: 14 iscritti nel 21/22 e 36 nel 22/23; Bologna 17 iscritti nel 22/23.

Per la LP-03: Napoli Federico II 28 iscritti nel 22/23, Modena e Reggio Emilia 17 iscritti nel 21/22 e 34 nel 22/23; Genova 11 iscritti nel 22/23.



### 3. UniCa in cifre

Le principali informazioni e dati che caratterizzano l'Ateneo sono pubblicati sul portale [www.unica.it](http://www.unica.it) e aggiornati periodicamente.

### 4. La struttura organizzativa dell'Ateneo

La struttura organizzativa dell'Ateneo nel 2023 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 31.12.2023 risulta composto per il 52,07% da personale docente e ricercatore, per il 47,45 % da personale tecnico amministrativo bibliotecario, incluso il 5,66% del personale facente capo all'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) in quanto assegnato all'attività assistenziale e di didattica e ricerca in essa svolta, e per lo 0,48% dai lettori di lingua madre. In particolare, il personale TAB si compone di 997 unità compreso il Direttore Generale e i Dirigenti, di cui 119 unità impiegate nell'AOU.

Di seguito si riportano i dati fondamentali in materia di personale al 31/12/2023, 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 cessazioni del personale tecnico-amministrativo nel 2020 (Tabella 3)
- ✓ Cessazioni Personale docente e ricercatore per ruolo (Tabella 5)

Figura 1- Composizione del personale dell'Ateneo al 31.12.2023

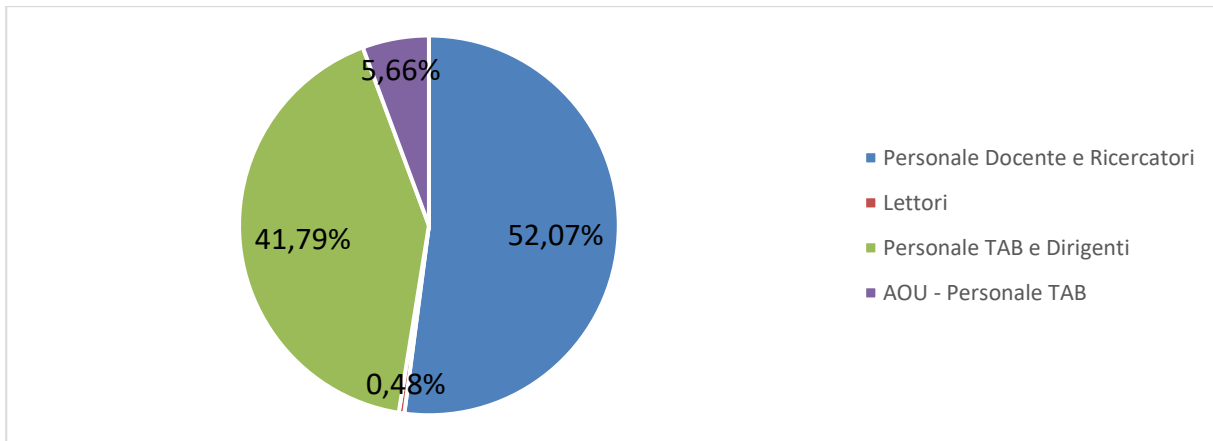


Figura 2 – Composizione percentuale del personale TAB al 31.12.2023

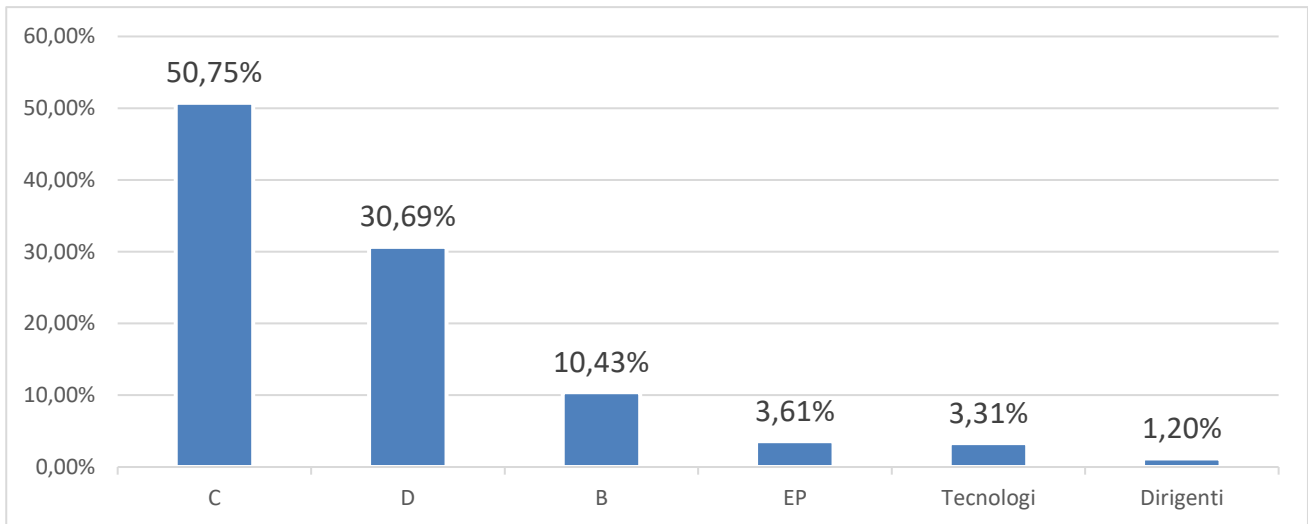


Figura 3 – Composizione del personale docente e ricercatori per ruolo e condizione contrattuale al 31.12.23

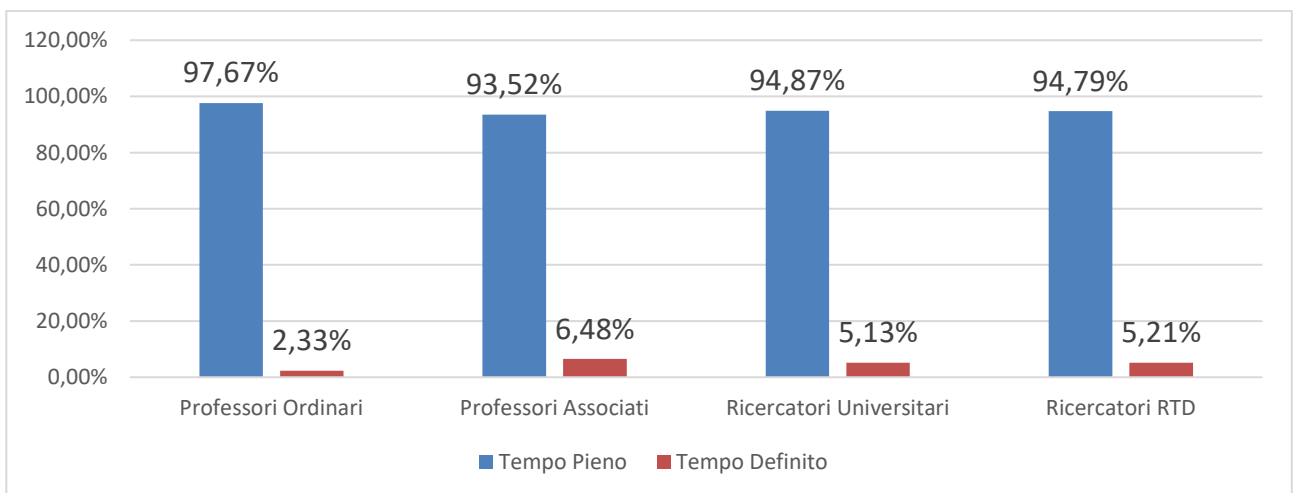


Tabella 1 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo nelle strutture al 31.12.2023

Strutture	Dirigenti	B	C	D	EP	Tecnologi	Totale
-----------	-----------	---	---	---	----	-----------	--------

<b>Personale TAB non AOU</b>							
Biblioteca Distretto		8	27	10	3		48
Centro di Ateneo		16	29	17			62
Dipartimento		20	128	85	1	29	263
Direzione	10	37	165	153	29	4	398
Facoltà		11	39	11			61
Personale in comando	2			2			4
Segreterie Studenti		5	24	6			35
Ufficio di staff		2	2	1	2		7
<b>Personale TAB non AOU Totale</b>	<b>12</b>	<b>99</b>	<b>414</b>	<b>285</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>878</b>
<b>Personale TAB in AOU</b>							
Dipartimento		3	61	17			81
Azienda Ospedaliero Universitaria		2	31	4	1		38
<b>Personale TAB in AOU Totale</b>		<b>5</b>	<b>92</b>	<b>21</b>	<b>1</b>		<b>119</b>
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>104</b>	<b>506</b>	<b>306</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>997</b>

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo per area funzionale al 31.12.2023 (esclusi dirigenti)

Area funzionale	B	C	D	EP	Tecnologi	Totale
Area amministrativa	49	273				322
Area amministrativa-gestionale			158	23		181
Area biblioteche		31	17	4		52
Area Informazione e Comunicazione			2			2
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria				1		1
Area servizi generali e tecnici	52					52
Area socio-sanitaria	3	74	11			88
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		128	118	8		264
Tecnologi					33	33
<b>Totale</b>	<b>104</b>	<b>506</b>	<b>306</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>985</b>

Tabella 3 – Assunzioni e cessazioni del personale TAB al 31.12.2023

Cat/Ruolo	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
B	3	2
C	72	39
D	34	16
EP	2	5
Lettori	-	1
Tecnologi	41	20
<b>Totale</b>	<b>152</b>	<b>83</b>

Tabella 4 – Cessazioni Personale docente e ricercatore per ruolo al 31.12.2022

QUALIFICA	CESSAZIONE
Professori Ordinari	18
Professori Associati	12
Ricercatori TI	6
Ricercatori RTD	8
<b>Totale</b>	<b>44</b>

## 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
<b>DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI</b>	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
<b>RICERCA</b>	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
<b>TERZA MISSIONE E ATTIVITA' ASSISTENZIALE</b>	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

<b>AREA TRASVERSALE</b>	<p>AT1. Migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema di assicurazione della qualità (SAQ) di Ateneo</p> <p>AT.2 Accrescere l'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030)</p> <p>AT.3. Valorizzare l'identità e migliorare la reputazione dell'Ateneo attraverso un uso strategico della comunicazione</p> <p>AT.4 Favorire la fruizione degli spazi in Ateneo migliorandone la qualità e la dotazione infrastrutturale</p> <p>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</p> <p>AT.6 Migliorare l'efficacia dei servizi amministrativi, valorizzare il personale e rafforzare il benessere organizzativo</p>
-------------------------	---

## 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. 2022/23, predisposta in base alle indicazioni delle LINEE GUIDA 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione pubblicate dall'ANVUR, sono reperibili al link [unica.it - Opinioni degli studenti](https://unica.it)

Anche nel ciclo delle Performance 2023, 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 quelle relative, rispettivamente, ai servizi di Counseling Psicologico e tutor Buddy per il miglioramento continuo del servizio agli studenti che fanno capo alla Direzione per la Didattica e l'Orientamento e all'indagine sulla soddisfazione dei partecipanti al bando per i progetti di ricerca interdisciplinari gestita dalla Direzione per la Ricerca e il Territorio.

## 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 2023, 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.

<b>Struttura</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2022</b>	<b>31/12/2023</b>
Direzione generale	16	15	11
Ufficio di gabinetto del rettore e segreteria rettore	6	7	7
Direzione acquisti e appalti	24	25	21
Direzione ambiente sicurezza e audit	15	19	14
Direzione amministrazione e finanza	34	35	35
Direzione investimenti, manutenzioni, sostenibilità	22	24	27
Direzione comunicazione servizi agli studenti e servizi generali	26	27	45
Direzione per la ricerca e il territorio	33	42	51
Direzione personale, organizzazione, performance	49	49	50
Direzione sistemi, infrastrutture, dati	41	44	43
Direzione qualità servizi bibliotecari e attività museali	12	16	24
<i>Biblioteca distretto biomedico scientifico</i>	11	10	10
<i>Biblioteca distretto delle scienze sociali economiche e giuridiche</i>	16	16	13
<i>Biblioteca distretto delle scienze umane</i>	19	17	14
<i>Biblioteca del distretto tecnologico</i>	11	10	11
Direzione per la didattica e l'orientamento	67	80	77
Segreterie studenti (totale)	37	34	33
<i>Economia segreteria studenti</i>	2	2	2
<i>Architettura segreteria studenti</i>	2	2	2
<i>Scienze e farmacia segreteria studenti</i>	5	5	5
<i>Giurisprudenza segreteria studenti</i>	3	2	1
<i>Ingegneria segreteria studenti</i>	6	6	6
<i>Lettere segreteria studenti</i>	4	4	4

<i>Lingue segreteria studenti</i>	3	3	3
<i>Medicina segreteria studenti</i>	3	2	3
<i>Scienze della formazione segreteria studenti</i>	5	4	5
<i>Scienze politiche segreteria studenti</i>	4	4	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>439</b>	<b>470</b>	<b>488</b>

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	Simonetta Negrini (fino al 10/09/2023) Marco Maxia (11/09/2023-31/12/2023)
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	Marco Maxia
Dirigente Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali	Roberto Alba

### ➤ Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

La misurazione e valutazione delle performance individuali nel 2023 è avvenuta secondo la metodologia, i criteri e le modalità definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) adottato a gennaio 2023 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 integrato con i D.R. 142/2021, 208/2023, 272/2024) e nel Manuale operativo sulla valutazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario 2023.

Il SMVP 2023, 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 2023 è l'anno di riferimento del diciannovesimo 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 2023. 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. 23973 del 01/02/2023).

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 2023 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 2023 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 2023 ha un peso pari al 30% per il Direttore Generale e per i Dirigenti.

In continuità con il ciclo 2022, anche per la valutazione relativa all'anno 2023 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, nella prima parte dell'anno 2024 si è concluso il confronto per la definizione del Contratto integrativo per la dirigenza per l'anno 2023, sottoscritto definitivamente il giorno 1/03/2024.

Il contratto per l'anno 2023 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 e s.m.i. e nel Manuale sulla valutazione del personale TAB 2023. 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
<b>EP</b>	40%	30%	30%
<b>D con incarico</b>	40%	40%	20%
<b>D senza incarico</b>	20%	70%	10%
<b>C</b> (obiettivo di struttura o individuale)	20%	70%	10%
<b>B</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 2023 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 2023), coordinate dal Direttore Generale, ha costituito il principale obiettivo di struttura.

In relazione all'obiettivo comune, l'Ateneo ha inteso rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale attraverso un insieme di azioni coordinate finalizzate a trasformare l'Ateneo in una realtà sempre più sostenibile, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030, il Green Deal europeo e le procedure di accreditamento nell'ambito della valutazione gestita dall'ANVUR che considera sempre più rilevanti gli indicatori di sostenibilità.

In questo contesto, sono stati affrontati i complessi temi dell'efficienza energetica degli edifici, della mobilità sostenibile, della gestione responsabile delle risorse (cibo, acqua e rifiuti), della formazione, dell'inclusione ed equità, della comunicazione e condivisione della conoscenza.

A tali fini, come prima azione in termini di miglioramento, è stata intrapresa la costituzione di un "Green Team", con l'identificazione delle figure di alta specializzazione dell'Ateneo che ne faranno parte, al fine di incidere in maniera efficace ed efficiente sulla gestione e il monitoraggio della sostenibilità.

La realizzazione dell'obiettivo si è posta lungo un duplice e coordinato insieme di interventi.

Il primo ha riguardato la sensibilizzazione culturale del personale e dell'utenza dell'Ateneo finalizzata all'efficientamento nell'uso delle risorse tramite la realizzazione di iniziative, azioni di formazione e campagne di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità.

Il secondo insieme ha riguardato la messa a punto di un organico sistema di monitoraggio e controllo della sostenibilità che sarà funzionale all'attuazione dell'obiettivo.

La ricaduta sugli usi dell'energia conseguente allo sviluppo di tali interventi è stata verificata nell'ultimo trimestre dell'anno in corso attraverso la comparazione dei dati rilevati nel medesimo periodo dell'anno precedente, con particolare riferimento alla sede del Rettorato, che è una delle strutture dell'Ateneo con più alta densità di personale nel quale opera il nucleo fondamentale.

La rilevanza del processo di trasformazione dell'Università di Cagliari (UniCA), compendiate nell'Obiettivo comune di Ateneo del "Sustainability Plan", caratterizzato da un nuovo approccio nell'agire da parte di una realtà complessa quale l'università, ha riguardato, in particolare, il progetto sperimentale di risparmio

energetico nel Palazzo del Rettorato, che è stato presentato al ForumPA 2024, nella sezione PA Sostenibile, e selezionato dalla Giuria nazionale tra i 10 progetti finalisti del Premio PA a Colori per la rilevanza e l'innovatività dell'iniziativa ([https://www.forumpachallenge.it/premio\\_pa\\_colori/il-sustainability-plan-delluniversita-degli-studi-di-cagliari-e-il-progetto-pilota-di-energy-saving-nel-palazzo-del-rettorato/](https://www.forumpachallenge.it/premio_pa_colori/il-sustainability-plan-delluniversita-degli-studi-di-cagliari-e-il-progetto-pilota-di-energy-saving-nel-palazzo-del-rettorato/)).

L'obiettivo del progetto è stato quello di "testare" un modello replicabile presso altre strutture dell'Università al fine di pervenire ad un contenimento dei consumi energetici generalizzato ed effettivo. I risultati ottenuti al termine del periodo di sperimentazione hanno evidenziato un risparmio energetico elettrico normalizzato per l'ultimo trimestre 2023 rispetto all'ultimo trimestre 2022 pari al 6.5%.

Inoltre, nell'ambito delle politiche "green" messe in capo dall'Ateneo, si evidenzia l'assegnazione del Premio Compraverde Buygreen<sup>8</sup> 2024 - sezione Bando Verde: premio assegnato per aver scelto di veicolare, attraverso gli eventi, l'immagine di un ateneo sempre più sostenibile e attento alle tematiche della difesa dell'ambiente, inserendo nei documenti di gara tutte le clausole applicabili relativi al servizio di organizzazione e realizzazione di eventi.

Si evidenzia che la rilevanza dei risultati del piano sperimentale di sostenibilità dell'Ateneo è attestata dalla All'obiettivo comune si sono aggiunti 11 obiettivi di performance organizzativa di struttura, che sono stati in taluni casi collegati anche a specifici obiettivi di team.

Gli obiettivi di team previsti sono 7 e riguardano ambiti particolarmente rilevanti a livello gestionale:

- Prevenzione della corruzione - (Direzioni coinvolte: DIRASA, DIRICTER)
- Sanità: integrazione tra didattica, ricerca e assistenza - (Direzioni coinvolte: DG, DIRASA)
- Concessione spazi per biglietterie e corner vendita prodotti merchandising - (Direzioni coinvolte: DAA, DIRSE)
- PNRR - (Direzioni coinvolte: DG, DIRICTER, DIRPOP, DAA, DAF, DID)
- Realizzazione di servizi e contenuti, sia a livello Intranet sia a livello Internet, nell'ambito del Sistema Portale UniCa.it - (Direzioni coinvolte: DIRSID, DG, DIRQUABM)
- Ottimizzazione del processo di gestione dei Punti Organico - (Direzioni coinvolte: DAF, DIRPOP)
- Trasferimento e riordino "Archivio Opere Pubbliche" - (Direzioni coinvolte: DIMI, DIRSE)

Relativamente agli obiettivi individuali, essi, collegati singolarmente agli obiettivi del Piano Strategico, sono nel complesso tredici e sono distribuiti tra le undici Direzioni (inclusa la Direzione Generale).

Come specificato in precedenza, 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.

---

<sup>8</sup> Il Forum Compraverde Buygreen è promosso dalla Fondazione Ecosistemi in partnership con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, la Regione Lazio, Legambiente, il Coordinamento Agende 21 Locali Italiane, ALI – Autonomie Locali Italiane e Fairtrade Italia.

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 2023, derivanti dagli obiettivi strategici di Ateneo, sono stati finalizzati, in generale, a:

- favorire la sostenibilità energetica dell'Ateneo (in particolare, al riguardo, obiettivo comune);
- 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 2023, 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 e interna.

Inoltre, anche per il 2023, 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 2023 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 afferenza 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 2023 e alla valutazione dei dirigenti formulata dal Direttore generale per l'anno 2023, esse saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione, previo parere del Nucleo di Valutazione.

Nel complesso, in base all'Allegato 1.2 del PIAO 2023-2025, contenente gli obiettivi delle strutture, 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 ai dirigenti, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, oltre ad 1 obiettivo comune, 10 obiettivi di performance organizzativa di struttura, 7 obiettivi di team e 13 obiettivi individuali. 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 30 obiettivi assegnati, è stata concessa la rimodulazione dell'obiettivo OTM 3.

In una logica di miglioramento dell'intero processo e al fine di agevolare la valutazione di II istanza, come previsto nel SMVP già a partire dal 2018, si è dato corso alla trasmissione della scheda riepilogativa dei risultati del monitoraggio intermedio sugli obiettivi dei singoli dirigenti con riferimento al primo approfondimento quadrimestrale e all'andamento del primo semestre, periodo di monitoraggio importante per verificare le cause degli eventuali scostamenti e proporre interventi correttivi da adottarsi o l'eventuale revisione degli stessi. Il monitoraggio semestrale relativo al 2022 è stato predisposto come previsto nel mese di luglio e inviato al NVA (prot. 170297 del 27/07/2022).

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 e mezzo rispetto a quello attribuito in sede di autovalutazione (ad esempio da 5 a 3,5 o viceversa); sono limitate rispetto al totale delle autovalutazioni (5 obiettivi e 10 comportamenti organizzativi su un totale di 54 valutazioni relative ad obiettivi e 44 relative ai comportamenti organizzativi ovvero quattro comportamenti per ognuna delle undici posizioni dirigenziali) 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 **54** valutazioni relative al complesso degli obiettivi (comune, di performance organizzativa di struttura, di team e individuali), n. **44** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. **1** ha ottenuto il punteggio di 4,8; n. **7** hanno ottenuto il punteggio di 4,5; n. **2** hanno ottenuto il punteggio di 3,5.

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi, su **44** valutazioni (4 comportamenti valutati per ognuna delle undici posizioni dirigenziali valutate relative a dieci dirigenti), n. **33** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. **1** ha ottenuto il punteggio 4,5; n. **6** hanno ottenuto il punteggio di 4, n. **3** hanno ottenuto il punteggio 3 e n. **1** ha ottenuto il punteggio 2.

In sintesi, per 11 Dirigenti, di cui uno destinatario di valutazione in relazione a due incarichi dirigenziali ricoperti nel corso del 2023, la valutazione si attesta tra 4,50 e 5.

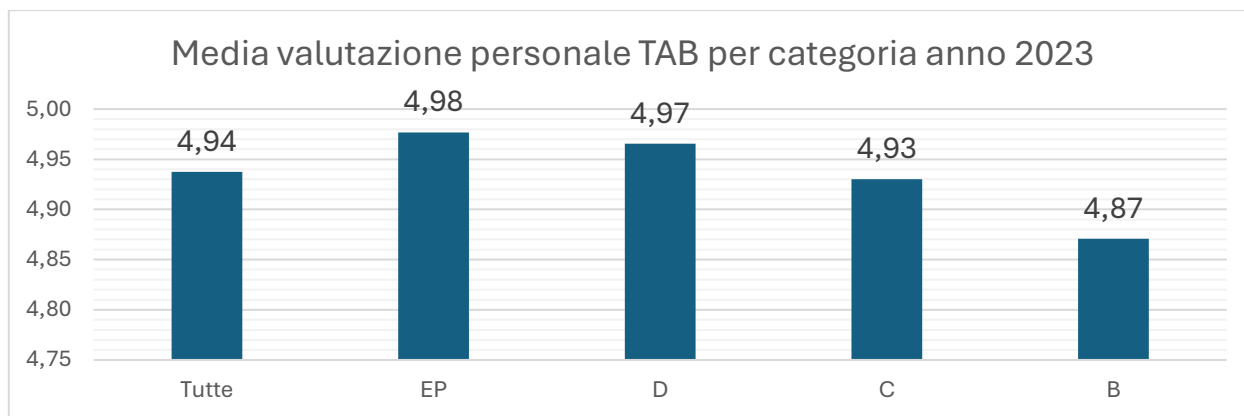
I punteggi attribuiti fanno scaturire, sulla base dell'accordo attualmente vigente, per 11 dirigenti il 100% dell'indennità.

In relazione al personale di comparto, nel 2022 sono state effettuate 770 valutazioni con una media complessiva di 4,91, 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 2023) sono riportate le medie di valutazione 2023 del personale non dirigenziale suddiviso per categorie e strutture di appartenenza.

**Tabella 7 – Media delle valutazioni del personale TAB per categoria – anno 2023**

ESITI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022 – PERSONALE TAB		
Personale valutato	Categoria	Media valutazione
817	Tutte	4,94
39	EP	4,98
284	D	4,97
397	C	4,93
97	B	4,87



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

<b>DIREZIONI E UFFICI DI STAFF</b>	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
DIREZIONE ACQUISTI E APPALTI	22	5,00	5,00	5,00	4,99	5,00
DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA E AUDIT	14	4,94		4,88	4,94	5,00
DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA	34	4,98	4,92	4,98	4,99	5,00
DIREZIONE COMUNICAZIONE SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI	76	4,89	4,80	4,88	4,96	5,00
DIREZIONE GENERALE	10	4,83	3,80	5,00	4,99	4,76
DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONI, SOSTENIBILITÀ	28	4,94	5,00	4,92	4,96	4,90
DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO	77	4,86	4,67	4,76	4,99	5,00
DIREZIONE PER LA RICERCA E IL TERRITORIO	47	4,92	5,00	4,97	4,83	5,00
DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE	48	4,98	4,96	4,99	4,99	5,00
DIREZIONE QUALITA' SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI	73	4,86	4,79	4,85	4,86	4,99
DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI	43	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
<b>TOTALE DIREZIONI E UFFICI DI STAFF</b>	<b>479</b>	<b>4,92</b>	<b>4,86</b>	<b>4,90</b>	<b>4,95</b>	<b>4,98</b>

<b>DIPARTIMENTI</b>	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
DIPARTIMENTO DI FISICA	9	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	6	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E ARCHITETTURA	25	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA ED ELETTRONICA	11	5,00	0,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, CHIMICA E DEI MATERIALI	11	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI	9	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA ED INFORMATICA	7	5,00		5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI PEDAGOGIA, PSICOLOGIA, FILOSOFIA	9	4,94		4,92	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE	33	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE E GEOLOGICHE	21	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE	8	5,00	5,00	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	28	4,93	4,50	5,00	5,00	
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI	12	4,91		4,86	5,00	



DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E SANITA' PUBBLICA	20	4,94	5,00	5,00	4,85	5,00
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	7	4,95		4,94	5,00	
<b>TOTALE DIPARTIMENTI</b>	<b>216</b>	<b>4,98</b>	<b>4,90</b>	<b>4,98</b>	<b>4,99</b>	<b>5,00</b>

<b>FACOLTA'</b>	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
FACOLTA' DI BIOLOGIA E FARMACIA	8	5,00		5,00	5,00	
FACOLTA' DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA	5	5,00	5,00	5,00	5,00	
FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA	11	5,00		5,00	5,00	
FACOLTA' DI SCIENZE	6	4,83	5,00	4,75	5,00	
FACOLTA' DI SCIENZE ECONOMICHE, GIURIDICHE E POLITICHE	15	5,00	5,00	5,00	5,00	
FACOLTA' DI STUDI UMANISTICI	14	5,00	5,00	5,00	5,00	
<b>TOTALE FACOLTA'</b>	<b>59</b>	<b>4,98</b>	<b>5,00</b>	<b>4,97</b>	<b>5,00</b>	

<b>CENTRI</b>	Numero Valutati	Media Struttura	Media B	Media C	Media D	Media EP
CENTRO DI SERVIZIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI PER L'E-LEARNING E L'INNOVAZIONE TECNOLOG	7	5,00		5,00	5,00	
CENTRO HORTUS BOTANICUS KARALITANUS	18	4,94	4,90	5,00	5,00	
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO	11	5,00		5,00	5,00	
CENTRO SERVIZI D'ATENEIO PER LA DIDATTICA E L'INCLUSIONE NELL'ALTA FORMAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ E	2	5,00		5,00	5,00	
CENTRO SERVIZI DI ATENEIO PER L'INNOVAZIONE E L'IMPRENDITORIALITÀ	1	5,00			5,00	
CENTRO SERVIZI DI ATENEIO PER LA RICERCA (CeSAR)	15	4,87		4,75	5,00	
CENTRO SERVIZI PER LO STABULARIO DI ATENEIO	9	4,76	4,57	5,00	5,00	
<b>TOTALE CENTRI</b>	<b>63</b>	<b>4,92</b>	<b>4,80</b>	<b>4,93</b>	<b>5,00</b>	

<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	Numero Valutati	Media Totale	Media B	Media C	Media D	Media EP
	<b>817</b>	<b>4,94</b>	<b>4,87</b>	<b>4,93</b>	<b>4,97</b>	<b>4,98</b>

### Considerazioni e contesto

Dai dati riportati emerge che nel processo di gestione degli obiettivi 2023 i dirigenti e il personale di comparto hanno consolidato il livello di performance rispetto al 2022. 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.

A livello metodologico, i risultati del processo di valutazione per l'anno 2023 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 2022 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.

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 2023 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.

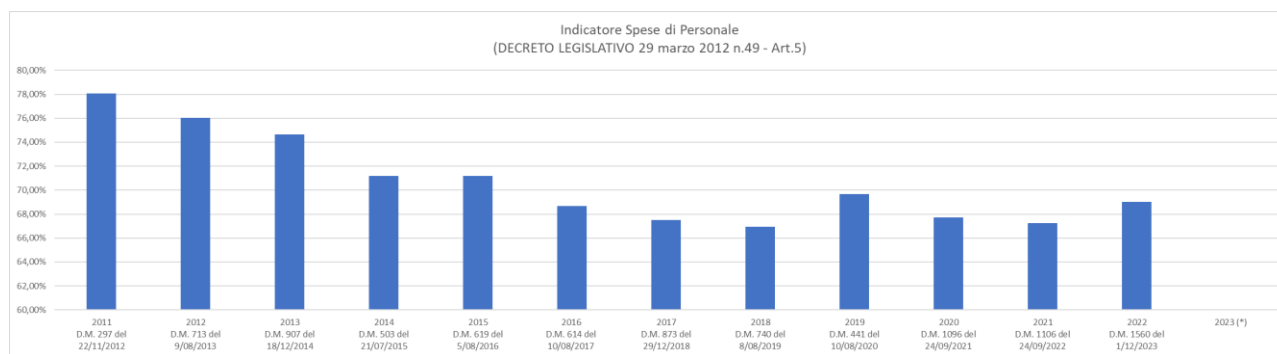
### 3.1 Indicatore Spese di Personale <sup>9</sup> (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5)

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
78,08%	76,01%	74,66%	71,18%	71,19%	68,66%	67,52%	66,93%	69,66%	67,74%

2021	2022	2023 (*)
67,24%	69,03%	n.d.



Per quanto concerne il 2023 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 15 maggio u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 5 luglio p.v. (nota MUR prot. 6382 del 2/5/2024). 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 assunzionali<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Indicatore Spese di Personale: P/E

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

P = Spese di Personale

<sup>10</sup> 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>) nell'ultimo quadrimestre 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
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

2021	2022	2023(*)
0,00%	0,00%	0,00%

Per quanto concerne il 2023 (evidenziato mediante un asterisco) si segnala che, nonostante il Miur abbia reso disponibili le schede di monitoraggio in data 15 maggio u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 5 luglio p.v. (nota MUR prot. 6382 del 2/5/2024) 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. 49/2012<sup>11</sup>. 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.

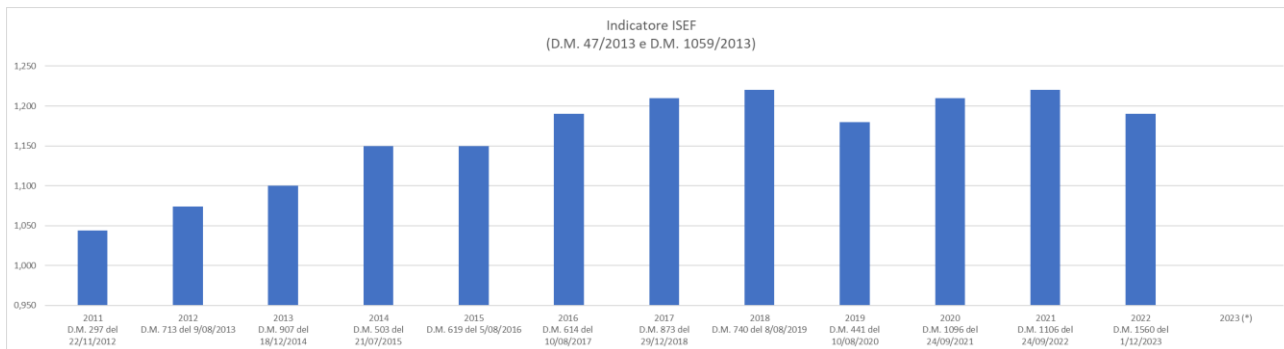
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1,044	1,074	1,100	1,150	1,150	1,190	1,21	1,22	1,167	1,21

<sup>11</sup> 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

2021	2022	2023 (*)
1,22	1,19	n.d.



Per quanto concerne il 2023 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 15 maggio u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 5 luglio p.v. (nota MUR prot. 6382 del 2/5/2024). 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 assunzionali<sup>12</sup>.

### 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.

<sup>12</sup> 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>) nell'ultimo quadrimestre di ciascun anno e riporta gli indicatori a consuntivo dell'anno precedente sulla base dei quali il Ministero effettua le assegnazioni.

I valori dell'indicatore sottoesposti sono stati ottenuti tramite apposito report estratto con l'applicativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze disponibile sul portale "Area RGS" utilizzabile per le PA al link <https://area.rgs.mef.gov.it/>

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: – <b>(meno) 13,43 giorni</b>
Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti:
1° Trimestre (gennaio-marzo): – <b>(meno) 12.42 giorni</b>
2° Trimestre (aprile -giugno): – <b>(meno) 12.94 giorni</b>
3° Trimestre (luglio-settembre): – <b>(meno) 13.05 giorni</b>
4° Trimestre (ottobre-dicembre): – <b>(meno) 15.06 giorni</b>

Fonte: [www.unica.it](http://www.unica.it) Amministrazione Trasparente<sup>13</sup> - dati aggiornati al 03/04/2024

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 2024.

---

<sup>13</sup> [https://web.unica.it/unica/it/ateneo\\_s09\\_ss17\\_sss03\\_ssss00.page](https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss17_sss03_ssss00.page)

## 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 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 2023

Allegato 3 - Relazione Comitato Unico di Garanzia 2024