



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI CAGLIARI

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Seduta del 28.03.2014 (ore 10:15 – 13:10)

Presso i locali del Rettorato sono presenti con **il Rettore**, Prof. Giovanni MELIS, **in qualità di Componenti interni** Il Prof. Mario PIGA; la Prof.ssa Ernestina GIUDICI; la Prof.ssa Maura MONDUZZI; il Prof. Gianfranco TORE; **in qualità di Componenti esterni** la Dott.ssa Valentina ARGOLAS il Dott. Gianluca CADEDDU; **in qualità di rappresentanti degli Studenti** la Sig.ra Margherita LECIS COCCO ORTU; il Sig. TARRAB Mohammad Ali.

Partecipano alla seduta **il Prorettore vicario**, Prof.ssa Giovanna Maria LEDDA e **il Direttore Generale**, Dott. Aldo URRU, in qualità di Segretario coadiuvato nella verbalizzazione dai Dott.ri Pierpaolo POMA e Marco CANNAS.

Assenti giustificati: il Sig. Enrico GIOFFRÈ;

Sono presenti: la Dott.ssa Elisabetta CAGETTI, Capo di Gabinetto del Rettore, la Dott.ssa Roberta LOTTI, Responsabile del Coordinamento Affari Generali della Direzione Generale, Dott.ssa Alessandra ORRÙ, Responsabile del Settore Politiche strategiche e rapporti istituzionali, la Dott.ssa Silvana CONGIU, Dirigente della Direzione per la Ricerca e il Territorio, la Dott.ssa Marcella VARGIU, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Dott. Carlo CADEDDU, Dirigente della Direzione Finanziaria.



## OMISSIS

### Revisione Ciclo Performance (prat. n. 50/14C)

Il Rettore sottopone al Consiglio di Amministrazione il documento allegato, che propone una semplificazione del complesso sistema di gestione del ciclo della performance.

Attualmente, la gestione del ciclo della performance si articola in una serie di adempimenti, fissati dal D.lgs. 150/2009, che gravano su diversi soggetti, con scadenze precise individuate dallo stesso decreto, che possono così sintetizzarsi:

DATA	ADEMPIMENTO	COMPETENZA
31 gennaio	Piano delle performance	Amministrazione
Entro 30 gg dall'adozione del Piano	Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della performance	Organismo Indipendente di Valutazione
30 aprile	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Organismo Indipendente di Valutazione
	Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente	Organismo Indipendente di Valutazione
30 giugno	Relazione sulle performance	Amministrazione
15 settembre	Validazione della relazione sulle performance	Organismo Indipendente di Valutazione
30 settembre	Sistema di misurazione e valutazione della performance	Organismo Indipendente di Valutazione (in sede di prima applicazione)
Tra il 15 settembre e il 30 novembre	Distribuzione della premialità	Amministrazione
30 novembre	Monitoraggio della premialità	Organismo Indipendente di Valutazione

L'esperienza maturata nel corso dell'ultimo anno, ha fatto emergere la necessità di attuare una semplificazione nella gestione del ciclo della performance al fine di ridurre gli aggravii burocratici che determinano un appesantimento del sistema e delle strutture, con pregiudizio per l'attività di gestione ordinaria.

A seguito di un approfondito esame della normativa vigente e delle delibere emanate dalla CIVIT, è emerso che l'autonomia organizzativa riconosciuta alle Università, consente a queste ultime, non solo di svolgere "in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale", ma anche di semplificare, pur nel rispetto dei principi contenuti nelle delibere CIVIT, la struttura dei documenti di gestione del ciclo della performance.

Dopo breve discussione

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

UDITA l'introduzione del Rettore;  
UDITA la presentazione del documento da parte del Direttore Generale;  
VISTO il decreto legislativo 150/2009;  
VISTA la delibera CIVIT n. 9/2010;  
VISTO il comunicato espresso dalla CIVIT in data 13 aprile 2012;  
ANALIZZATO il documento di semplificazione;  
CON VOTO espresso nelle forme di Legge;

**DELIBERA**

DI APPROVARE la semplificazione del ciclo della performance come da documento presentato (**All. n.** ).

Letto e approvato seduta stante.

IL SEGRETARIO

Dott. Aldo Urru

31 MAR. 2014



IL PRESIDENTE

Prof. Giovanni Melis

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE  
Salvo Ratifica del verbale da parte del C.d.A.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Aldo Urru





## SEMPLIFICAZIONE CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il D.lgs. n. 150/2009 obbliga le amministrazioni pubbliche a misurare e a valutare la loro performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione CIVIT.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La gestione del ciclo della performance si articola pertanto in una serie di adempimenti che gravano su diversi soggetti, con scadenze precise individuate dallo stesso decreto e possono così sintetizzarsi:

<b>DATA</b>	<b>ADEMPIMENTO</b>	<b>COMPETENZA</b>
31 gennaio	Piano delle performance	Amministrazione
Entro 30 gg dall'adozione del Piano	Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della performance	Organismo Indipendente di Valutazione
30 aprile	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Organismo Indipendente di Valutazione
	Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente	Organismo Indipendente di Valutazione
30 giugno	Relazione sulle performance	Amministrazione
15 settembre	Validazione della relazione sulle performance	Organismo Indipendente di Valutazione
30 settembre	Sistema di misurazione e valutazione della performance	Organismo Indipendente di Valutazione (in sede di prima applicazione)

Tra il 15 settembre e il 30 novembre	Distribuzione della premialità	Amministrazione
30 novembre	Monitoraggio della premialità	Organismo Indipendente di Valutazione

Nell'ambito del sistema universitario italiano il D.Lgs. 150 interviene dopo oltre un decennio nel quale l'Università è stata destinataria di numerosi interventi normativi volti a migliorarne i processi, che hanno dato avvio a percorsi di valutazione e hanno consentito il consolidamento di regole e prassi.

Già dalla fine degli anni '90 la valutazione delle performance degli atenei è stata alla base della distribuzione delle risorse finanziarie nazionali, con la L. 370/99 le Università sono state chiamate ad adottare un sistema di valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, con attribuzione delle funzioni valutative interne a i Nuclei di Valutazione.

Con l'entrata in vigore della L. 43/2005 è stata resa obbligatoria per gli atenei la programmazione triennale con conseguente valutazione dei risultati ottenuti in termini di offerta didattica, sviluppo della ricerca, internazionalizzazione, servizi agli studenti e personale.

A decorrere dall'anno 2009, è stata prevista la ripartizione di una quota del FFO su base premiale sulla base dei risultati conseguiti dalle università in termini di qualità dei processi formativi e di qualità della ricerca scientifica. Fino ad arrivare alla costituzione dell'ANVUR che attualmente sovrintende al sistema pubblico nazionale di valutazione della qualità delle università e degli enti di ricerca

Sulla base di quanto premesso, appare chiaro che l'applicazione del D.lgs. n. 150/2009 alle Università impone una attività di integrazione e di raccordo tra leggi e regolamenti vigenti, per evitare duplicazioni di processi di valutazione, e sovrapposizioni organizzative.

La stessa Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con delibera n. 9 del 12 marzo 2010, si è pronunciata proprio in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle Università.

La CIVIT, considerata l'autonomia organizzativa delle Università, la presenza di preesistenti procedure di valutazione delle attività, l'insediamento e la competenza dell'ANVUR nonché la circostanza che lo stesso Decreto legislativo n. 150 prevede l'emanazione di un DPCM ad hoc per il personale della Scuola e degli Enti di Ricerca, che ad oggi non è stato ancora emanato, ha disposto che:

- le Università non sono tenute ad istituire gli Organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009;

- a decorrere dal 30 aprile 2010, l'attività di valutazione continua ad essere svolta dai Nuclei di valutazione ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999;
- le Università sono comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal D.lgs. n. 150/2009 e pertanto sono chiamate a svolgere, seppure *in piena autonomia e con modalità organizzative proprie*, procedure di valutazione delle strutture e del personale.

Ancora, con un comunicato del 13 aprile 2012 in risposta ad alcune richieste di chiarimento circa l'applicabilità alle Università delle delibere della CIVIT in materia di Performance, la CIVIT ha espresso l'avviso che, *"..... le Università, nella loro autonomia, diano attuazione ai principi espressi nelle delibere della Commissione nn. 4, 5 e 6 del 2012, aventi ad oggetto rispettivamente, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della trasparenza ed integrità, la relazione sulle performance e la relativa validazione".*

Da quanto emerge sembrerebbe pertanto che le Università abbiano piena autonomia su come organizzare la valutazione delle strutture e il personale (anche se nel rispetto degli indicatori e parametri di valutazione stabiliti dell'ANVUR, nell'ambito della didattica e della ricerca). Sembrerebbe ancora che le università debbano dare attuazione ai "principi" (che è qualcosa di diverso dai puntuali contenuti) delle delibere CIVIT aventi ad oggetto: la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della trasparenza ed integrità; la relazione sulle performance; la relativa validazione della relazione.

Per quanto riguarda il nostro Ateneo, in un primo momento Unica ha aderito, insieme ad altri 37 Atenei italiani al Laboratorio Caf-Università, promosso dalla Fondazione Crui, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Miur. Il Laboratorio prevedeva la sperimentazione del modello CAF "Common Assessment Framework", strumento per la gestione della qualità realizzato per favorire l'introduzione dell'autovalutazione e, in generale, la cultura della qualità nelle amministrazioni pubbliche, nell'ambito della valutazione della performance organizzativa.

A partire dall'anno 2013, l'amministrazione ha invece avviato un ciclo di gestione della performance articolato in maniera strutturata oltre che nelle fasi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, in un Piano delle Performance, definito secondo la struttura ed i puntuali contenuti individuati dalle delibere CIVIT n. 112/2010 e 6/2013 e in una Relazione sulle Performance, redatta secondo quanto stabilito dalla delibera CIVIT n. 5/2012. Nelle attività di gestione delle performance sono confermati i sistemi di valutazione delle performance, dei risultati in relazione agli obiettivi e dei comportamenti organizzativi del personale tecnico amministrativo e dei dirigenti, sulla base di regolamenti e manuali operativi che tengono conto anche della particolare

struttura organizzativa delle università, introdotta dalla normativa in materia e dagli statuti conseguenti, che prevede l'istituzione di organi di governo con funzioni e responsabilità consultive, propositive e gestionali (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione) non previsti negli altri settori della pubblica amministrazione.

Con il presente documento, considerata la complessità e la molteplicità degli adempimenti legati alla gestione del ciclo delle performance, nonché l'esigenza di ridurre gli aggravii burocratici e tendere a redigere e attuare gli adempimenti documentali perché possano essere utilizzati come efficace strumento utile alla gestione, si intende semplificare, sulla base dell'autonomia organizzativa riconosciuta alle Università e nel rispetto delle norme in materia e in particolare delle delibere CIVIT sopra richiamate, il complesso ciclo delle performance, incidendo sia sui contenuti dei documenti di gestione del ciclo della performance, sia sulle scadenze, laddove possibile e i termini non siano previsti dalla legge come perentori.

Gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 150/2009, si ritiene possano essere così semplificati:

<b>DATA</b>	<b>ADEMPIMENTO</b>	<b>SEMPLIFICAZIONE</b>
31 gennaio	Piano delle performance	Nel rispetto dei principi contenuti nella delibera 112/2010 e 6/2013, il documento sarà caratterizzato da un contenuto con fini anche gestionali e avrà una struttura più snella e semplificata.
Entro 30 gg dall'adozione del Piano	Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della performance	Il NdiV valuterà l'opportunità di effettuare il monitoraggio entro giugno, unificando le attività di monitoraggio di cui al punto successivo sulla base delle esigenze rilevate e a parità di efficacia.
30 aprile	Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Il NdiV valuterà, in applicazione del comunicato CIVIT del 13/04/2012 se dare alla relazione, pur nel rispetto dei principi contenuti nella delibera CIVIT 4/2012 una struttura più snella e semplificata e se spostare

		il termine al 30 giugno, come termine comunque efficace in relazione ad una prima verifica sulla gestione complessiva delle performance, o al 15 settembre integrando la relazione con quella sulla "Validazione della relazione sulle performance"
	Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente	Come ai punti precedenti
30 giugno	Relazione sulle performance	Nel rispetto dei principi contenuti nella delibera 5/2012, il documento sarà caratterizzato da un contenuto con fini anche gestionali e avrà una struttura più snella e semplificata.
15 settembre	Validazione della relazione sulle performance	Il NdiV valuterà, in applicazione del comunicato CIVIT del 13/04/2012 se dare alla relazione, pur nel rispetto dei principi contenuti nella delibera CIVIT 6/2012 una struttura più snella e semplificata.
30 settembre	Sistema di misurazione e valutazione della performance	Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, contenente: gli indicatori, i target e le infrastrutture di supporto per l'acquisizione ed il monitoraggio dei dati una volta definito, verrà validato dal Consiglio di amministrazione e periodicamente aggiornato secondo le necessità. A tali fini, l'approvazione del presente documento

		costituisce validazione del sistema di misurazione delle performance vigente così come strutturato nel piano delle Performance 2014-2015.
Tra il 15 settembre e il 30 novembre	Distribuzione della premialità	Nessuna modifica
30 novembre	Monitoraggio della premialità	Nessuna modifica