



**Università degli Studi di Cagliari**

NUCLEO DI VALUTAZIONE D'ATENEO

**Estratto dal Verbale n. 1**  
 Riunione telematica del 25/1/2021

Il Nucleo di Valutazione, data l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art.6, comma 6, del Regolamento di funzionamento del Nucleo (D.R. n. 873 del 10/06/2013 modificato con D.R. n. 620 del 8/05/2017 e DR n. 68 del 14/01/2019), viene convocato dalla Coordinatrice, Prof.ssa Elisabetta Loffredo, nella riunione telematica (con chiusura alle ore 13:00 del 25/1/2021) per deliberare sui seguenti punti all'ordine del giorno:

1. **Approvazione verbale seduta precedente;**
2. **Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2021, art.7 D.lgs. 150/2009: parere del Nucleo/OIV;**
3. **Parere ex art. 23, L. n. 240/2010 - affidamento diretto incarichi di insegnamento.**

Hanno confermato la partecipazione alla riunione telematica la Coordinatrice, prof.ssa Elisabetta Loffredo, e i Componenti proff. Claudio Conversano, Salvatore Ingrassia, Piera Molinelli, Loris Lino Maria Nadotti, dott.ssa Elisabetta Neroni e prof.ssa Claudia Sardu.

Punti all'o.d.g.

**Omissis**

2. **Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2021, art.7 D.lgs. 150/2009: parere del Nucleo/OIV**

Il Nucleo ha ricevuto dal Rettore, con prot. n. 5725 del 19/01/2021, la versione finale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale (SMVP) per il 2021, con richiesta del parere vincolante del Nucleo/OIV, come previsto dal testo vigente del d.lgs. n. 150/2009.

L'invio del documento finale è stato preceduto dalla trasmissione da parte della Direzione generale di una prima versione di esso insieme con le modifiche corrispondentemente apportate al Regolamento sulla valutazione emanato con DR 173/2019 (v. prot. n. 238569 del 17/12/2020), seguita da ulteriori revisioni (prot. n. 243132 del 28/12/2020 e prot. n. 1474 dell'11/01/2021). Anche quest'ultimo, per il quale risulta conclusa la fase del confronto con le Organizzazioni sindacali, è oggetto di prossima approvazione da parte degli Organi accademici competenti, quale parte integrante del Sistema di misurazione e valutazione.

Nell'analisi delle versioni dei documenti preliminari, svolta dalla Coordinatrice del Nucleo con la collaborazione degli altri Componenti del Nucleo delegati OIV, prof. Loris Nadotti e dr.ssa Elisabetta Neroni, e con il supporto dell'Ufficio per la valutazione, su diversi profili della proposta si è reputato necessario acquisire chiarimenti, specificazioni e integrazioni, anche in relazione alle osservazioni e raccomandazioni formulate nel corso del 2020 dal Nucleo nei documenti sul precedente ciclo della performance (v. processo di Valutazione dirigenza, ciclo 2019; Validazione della Relazione integrata sulla Performance 2019 – Motivazioni alla base della validazione del Nucleo di Valutazione e raccomandazioni), che richiedevano di essere prese in considerazione nell'aggiornamento 2021 del SMVP.



Secondo un apprezzabile metodo di lavoro basato sul confronto preventivo, che si è ormai consolidato in questo Ateneo per l'aggiornamento annuale del SMVP, si è proceduto a segnalare al Direttore generale tali aspetti, con nota del 15/01/2021 (prot. n. 3988), in riscontro alla quale, con la nota del 19/01/2021 (prot. n. 5442), il Direttore generale ha puntualmente fornito le specificazioni richieste, e considerato le indicazioni del Nucleo nell'ultima revisione del SMVP qui allegata (allegato 1, omesso da pubblicazione), coincidente con la versione inviata dal Rettore.

Le diverse versioni della proposta di SMVP e le note di interlocuzione tra la Coordinatrice e il Direttore generale sono state messe a disposizione di tutti i Componenti del Nucleo.

L'aggiornamento 2021 del SMVP sul quale si esprime questo parere presenta numerose innovazioni, sia di struttura, sia operative, introdotte anche in risposta a sollecitazioni e raccomandazioni del Nucleo.

Il Nucleo osserva con soddisfazione che le modifiche e i miglioramenti proposti risultano coerenti con l'applicazione in futuro di un organico sistema di controllo di gestione, del quale dà notizia la citata nota del Direttore generale.

Nel suo complesso il Sistema proposto risponde adeguatamente alla propria funzione di strumento metodologico per la misurazione della performance.

Nel dettaglio, il documento mantiene la struttura di quelli precedenti, e presenta:

- la descrizione del ciclo della performance, con precisa individuazione di fasi, ruoli e responsabilità, e l'indicazione dei documenti che evidenziano il raccordo con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e la rendicontazione;
- indicazioni su metodologie e numerosità degli obiettivi, pesi, parametri e criteri di misurazione e valutazione della performance individuale per tutte le categorie di valutati (direttore generale, dirigenti, personale TAB);
- la chiara previsione di procedure di riesame a tutela di tutti i valutati.

Tra le modifiche più significative proposte per l'aggiornamento del Sistema si riscontrano:

- a. l'espressa previsione dell'applicabilità del SMVP alla misurazione e valutazione delle prestazioni svolte anche in modalità di lavoro agile, come previsto dalle più recenti disposizioni normative sulla considerazione del lavoro agile all'interno dei sistemi di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche;
- b. l'esplicitazione del modello di valutazione partecipativa adottato dall'Ateneo, sotto forma di "modello distribuito" (o diffuso), in conformità al quale il Piano integrato individuerà le indagini di customer satisfaction collegate agli obiettivi dei dirigenti, che l'Amministrazione svolgerà in ambiti individuati come di particolare rilevanza strategica;
- c. la previsione della pubblicazione in regime di libera accessibilità sul sito istituzionale delle modifiche e rimodulazioni al Piano integrato e ai suoi allegati che intervengano in corso d'anno, con un miglioramento sensibile in termini di completezza e trasparenza;
- d. la revisione delle dimensioni della performance oggetto di misurazione e valutazione, articolata in performance strategica, organizzativa e individuale, all'interno delle quali si sviluppano mission, strategie e obiettivi di diverso livello, secondo il principio del cascading;
- e. la revisione della numerosità di obiettivi e della distribuzione del peso delle diverse componenti della valutazione per la dirigenza e il personale TAB e la modifica di alcuni criteri di valutazione dei comportamenti.



Tra i contenuti innovativi della proposta si apprezza in specie la considerazione degli aspetti strategici nel raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti, del personale TAB e delle strutture coinvolte (lett.d), ma allo stesso tempo si raccomanda particolare attenzione alle conseguenti implicazioni sul piano della performance organizzativa, in considerazione della diffusa applicazione delle forme di lavoro agile.

In relazione a quanto indicato sub a), per la prossima redazione del Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell'Ateneo, conformemente alle più recenti Linee guida approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si sottolinea l'opportunità di rendere oggetto di confronto preliminare con il Nucleo/OIV la fase di definizione degli indicatori di performance organizzativa e di performance individuale, e l'analisi dell'impatto del Piano sul SMVP ora in approvazione.

In ordine alla valutazione della performance individuale del personale TAB, ai fini della corrispondente determinazione del trattamento accessorio, si prende positivamente atto della presa in carico da parte della Direzione generale dell'esigenza di un approfondimento sull'adeguatezza della proporzione attualmente fissata tra le diverse componenti (risultati e comportamenti organizzativi) valutate per talune categorie di personale TAB. In questa prospettiva, ancora in considerazione dell'attuale ampia applicazione del lavoro agile, alla luce dei principi espressi dalle norme vigenti il Nucleo raccomanda la pronta redazione del POLA e in tutti i casi una pratica di monitoraggio e di valutazione particolarmente puntuale.

Ancora, si apprezza il proposito, risultante dalla citata nota D.G. del 19 gennaio, di raccogliere l'invito del Nucleo e di sviluppare la ricerca di "descrittori e parametri di misurazione dei comportamenti organizzativi (laddove possibile, adottando una struttura di indicatori comportamentali che predetermini il punteggio di valutazione in relazione al risultato", che permettano di accentuare ulteriormente il livello di oggettività della valutazione, e l'intendimento di rivedere, altresì, la formulazione attuale di alcuni criteri valutativi, previa consultazione delle organizzazioni sindacali.

Ritenendo opportuno, infine, che il SMVP sia compiutamente esplicitativo, si consiglia di allegare il format delle schede adoperate per la valutazione dei dirigenti al SMVP o al Regolamento.

Per quanto indicato, e con le raccomandazioni sopra espresse, il Nucleo esprime parere positivo sull'aggiornamento 2021 del SMVP dell'Ateneo di Cagliari.

Il verbale sul presente punto all'o.d.g. è approvato seduta stante e l'estratto corrispondente sarà trasmesso alle strutture competenti per i conseguenti adempimenti.

#### **Omissis**

**Il Segretario verbalizzante**

*f.to dott.ssa Antonella Idini*

**La Coordinatrice del Nucleo di Valutazione**

*f.to prof.ssa Elisabetta Loffredo*