



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI**

**RELAZIONE INTEGRATA
SULLA PERFORMANCE 2024**

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 2024 si è aperto con l'approvazione del Piano per le performance 2024-2026, nell'ambito del PIAO 2023-2025 approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2024. 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 ciclo¹ di programmazione legato alle Linee Strategiche 2021-2027 e al successivo Piano Strategico 2022-2027, 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 2024 e nel documento di validazione della Relazione sulla Performance 2023.

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 nella sezione "amministrazione trasparente" e sul Portale delle Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, non appena sottoposta all'attenzione degli organi accademici e validata dal Nucleo di Valutazione.

Il Direttore Generale

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

Indice

| | |
|---|----|
| Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder | 3 |
| 1. Il contesto di riferimento..... | 3 |
| 2. Le risorse a disposizione..... | 4 |
| 2.1. Il fondo di finanziamento ordinario (FFO), finanziamento RAS LR26/1996, PNRR, conto terzi | 4 |
| ~ <i>Il fondo di finanziamento ordinario (FFO)</i> | 4 |
| ~ <i>Finanziamento R.A.S. L.R. 26/1996</i> | 8 |
| ~ <i>Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i> | 10 |
| ~ <i>Il fatturato da attività conto terzi annualità 2024</i> | 11 |
| 2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019, VQR 2019-2024 e quota premiale FFO 2024..... | 11 |
| 2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023 | 13 |
| 3. UniCa in cifre | 15 |
| 4. La struttura organizzativa dell'Ateneo | 15 |
| Sezione 2 - La performance strategica | 18 |
| 1. Gli obiettivi strategici..... | 18 |
| 2. Rilevazione della soddisfazione (studenti, laureati, diplomati master, dottorandi/dottori, personale) | 19 |
| Sezione 3 - Risultati organizzativi e individuali..... | 21 |
| 1. Risultati organizzativi: obiettivi comuni/di struttura e di team | 25 |
| 2. Valutazione del personale | 26 |
| 3. Risorse, efficienza ed economicità | 30 |
| 3.1 Indicatore Spese di Personale (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5) | 31 |
| 3.2 Indicatore Indebitamento (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.6) | 32 |
| 3.3 Indicatore ISEF (D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013) | 32 |
| 3.4 Indicatore di tempestività dei pagamenti | 33 |
| Sezione 4 - Pari opportunità | 33 |
| 1. Bilancio di genere | 33 |
| Sezione 5 - Il processo di redazione della Relazione Integrata sulla performance | 34 |
| Allegati | 35 |
| Allegato 1 a - La performance strategica dell'Ateneo | 35 |
| Allegato 1 b - Monitoraggio annuale indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2024-2027..... | 35 |
| Allegato 2 - Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2024 | 35 |
| Allegato 3 - Relazione Comitato Unico di Garanzia 2024 | 35 |

Sezione 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

1. Il contesto di riferimento

L'Università degli Studi di Cagliari è un Ateneo pubblico e rappresenta il principale polo accademico della Sardegna, con una storia di oltre 400 anni che ne testimonia l'importanza nel panorama del sistema universitario italiano. L'Ateneo ha consolidato la sua reputazione grazie alla qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e al costante impegno verso l'innovazione e l'internazionalizzazione. Situata nella città metropolitana di Cagliari, l'Ateneo conta circa 25.000 studentesse e studenti e si distingue per la multidisciplinarietà della sua offerta formativa e per l'impatto culturale, economico e sociale sul territorio. La sua offerta formativa si caratterizza per una forte multidisciplinarietà, che riflette l'ampiezza delle aree di ricerca sviluppate all'interno dell'Ateneo e i rilevanti risultati scientifici conseguiti con la massima e prioritaria attenzione alle esigenze del territorio di riferimento. L'Ateneo è attualmente configurato in 6 Facoltà e 15 dipartimenti, preposti al raggiungimento degli obiettivi primari dell'Ateneo: la didattica, la ricerca e la terza missione.

L'Università di Cagliari ha adottato il suo primo Piano Strategico nel 2017 come parte del [Documento di programmazione integrata 2017-2021](#), avviando un percorso di riflessione e innovazione volto a migliorare la qualità della didattica, della ricerca e dei servizi alle studentesse e agli studenti. Nel 2022, è stato approvato il Piano Strategico 2022-2027 (Piano Strategico 2022-2027), in coerenza con le Linee Strategiche (Linee strategiche 2022-2027) approvate nel mese di gennaio 2022 e derivate dal programma del Rettore in carica, con l'obiettivo di consolidare i progressi raggiunti nel precedente ciclo di programmazione strategica 2017-2021 e affrontare le nuove sfide in un contesto in continua evoluzione.

Il Piano Strategico 2022-2027 definisce una visione e dei principi strategici ben chiari che mirano a contribuire allo sviluppo del territorio sardo attraverso la qualità dell'offerta formativa, la promozione della ricerca, dell'innovazione, della valorizzazione culturale e del benessere della società.

Il Piano Strategico rappresenta lo strumento essenziale di governance dell'Ateneo nei diversi livelli del contesto in cui opera: locale, nazionale e internazionale, per i quali è stata individuata una opportuna strategia di sviluppo.

A livello regionale, l'Università di Cagliari riveste un ruolo chiave nello sviluppo economico, sociale e culturale della Sardegna. La sua missione garantisce la prioritaria formazione degli studenti e va oltre, estendendosi alla ricerca applicata e alla terza missione, attraverso iniziative che promuovono il trasferimento tecnologico, l'innovazione e la collaborazione con il tessuto imprenditoriale locale.

L'Ateneo si distingue anche per una politica di inclusione e accessibilità che garantisce a tutti il diritto all'istruzione superiore, mantenendo uno dei livelli di tassazione universitaria più contenuti in Italia. Grazie a una strategia di crescita sostenibile e alla capacità di adattarsi alle sfide globali, continua a essere un punto di riferimento nell'alta formazione e un elemento determinante per lo sviluppo della Sardegna. Questo ruolo si concretizza in un'offerta formativa diversificata e in una ricerca di eccellenza, strettamente connessa alle necessità del territorio.

L'impatto dell'Ateneo abbraccia l'intero territorio regionale grazie a un modello di "università diffusa". Le sedi secondarie di Nuoro, Olbia e Oristano ne sono una attuazione concreta, rappresentando poli strategici per la formazione e la ricerca, con un'attenzione particolare alle peculiarità economiche e sociali delle diverse aree della Sardegna e alla loro valorizzazione. Peculiare in tal senso, il ruolo del nuovo corso di Ingegneria Navale a Olbia, essendo il territorio di Olbia sede di numerose realtà imprenditoriali che operano nel campo della nautica e che costituiscono un distretto di ricerca e sviluppo, produttivo, logistico e commerciale di rilievo internazionale nel settore nautico.

Sul piano nazionale, l'Ateneo si colloca tra i grandi Atenei italiani, secondo la classificazione CENSIS, rientrando nella fascia delle università con un numero di iscritti compreso tra 20.000 e 40.000. Questo posizionamento ne conferma il ruolo di primo piano all'interno del sistema universitario italiano e ne evidenzia la capacità di confrontarsi con le dinamiche accademiche e scientifiche a livello nazionale.

In ambito internazionale, l'Ateneo sviluppa strategie volte a rafforzare la propria rete di collaborazioni, partecipando attivamente a progetti di ricerca e cooperazione internazionale. L'Ateneo vanta infatti una solida proiezione internazionale, favorita dalla posizione strategica della Sardegna, che facilita le relazioni con le realtà accademiche e di ricerca in particolare dell'area euro-mediterranea e del nord Africa

promuovendo la mobilità studentesca e la collaborazione scientifica su scala globale e con particolare attenzione ai rapporti con i paesi del Mediterraneo e alle opportunità offerte a livello europeo dall'alleanza EDUC.

Un elemento fondamentale della governance dell'Ateneo è il costante coinvolgimento dei portatori di interesse, che includono la comunità studentesca, le istituzioni locali e nazionali, il settore produttivo e la società civile. Il loro coinvolgimento si concretizza attraverso un rapporto e un confronto continuo anche al di fuori dei formali momenti con numerose iniziative, come confermano le molteplici convenzioni, protocolli di intesa e accordi siglati con enti pubblici e privati del territorio, o dai Progetti PNRR, che rappresentano un esempio significativo di collaborazione efficace ed efficiente tra istituzioni e settore produttivo a conferma, dell'impegno dell'Università nel rispondere alle sfide del contesto locale, nazionale ed internazionale. Un ulteriore strumento di partecipazione è costituito dai Comitati di Indirizzo dei corsi di studio, che favoriscono il confronto e la collaborazione con gli stakeholder, contribuendo a definire strategie coerenti con le esigenze del territorio e del sistema socio-economico di riferimento. Al fine di accrescere ancor di più il rapporto con il territorio e le sue istituzioni, prevedendo anche un organismo formalmente costituito operante un contesto istituzionale, l'Ateneo ha ritenuto strategico istituire il **Comitato di Indirizzo di Ateneo**, un organismo con funzioni consultive incaricato di esprimere pareri e formulare raccomandazioni strategiche. Il Comitato assicura un costante dialogo con gli attori del contesto istituzionale, economico, sociale e produttivo del territorio, contribuendo a orientare le scelte dell'Ateneo in un'ottica di crescita e sviluppo condiviso, assicurando qualità e trasparenza delle politiche istituzionali nei diversi ambiti della propria missione. Il Comitato, originariamente istituito nel 2017 prevedendo la partecipazione di 8 rappresentanti, è stato nel corso degli anni ampliato nella sua composizione sino a 16 componenti al fine di rendere sempre più significativo il rapporto dell'Ateneo con il territorio e con le differenti realtà presenti nello stesso. L'attività del Comitato si concretizza attraverso riunioni periodiche, convocate dal Rettore che coordina i lavori dell'Organo, nelle quali vengono presentate le politiche dell'Ateneo con particolare riferimento ai principi strategici che orientano la Governance in materia di didattica, ricerca e terza missione e acquisiti i pareri e le raccomandazioni formulate nel corso della seduta da parte dei componenti presenti (Decreto Rettorale Rep. 2000/2024 del 18/12/2024).

2. Le risorse a disposizione.

2.1. Il fondo di finanziamento ordinario (FFO), finanziamento RAS LR26/1996, PNRR, conto terzi

~ Il fondo di finanziamento ordinario (FFO)

Il Fondo di Finanziamento Ordinario rappresenta la principale fonte di finanziamento degli Atenei statali ed è 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 – 2024.

Tabella 1 – Assegnazioni FFO Totale anni 2016-2024 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 | 134.219.292,00 |
| 2023 | 141.126.595,00 |
| 2024 | 134.501.790,00 |
| 2025 | 130.318.255,00 |

Fonte: Direzione Amministrazione e finanza – Si precisa che i dati del 2025 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 2024² 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, assegnati anche negli anni successivi.

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 di riequilibrio ed assicurare la copertura delle spese fisse di personale"³. Il DM n. 1170 del 7/8/2024, relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2024 ha previsto che le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa delle università possano essere ridotte rispetto alle stesse assegnazioni per l'anno 2023 nella misura massima del 4% ed ha introdotto rilevanti novità in tema di calcolo della quota perequativa determinando non poche sorprese per gli enti destinatari. L'assegnazione per l'intervento perequativo, negli anni tra il 2014 e il 2019, prevedeva un intervallo di variazione, tra un esercizio e il successivo, compreso tra il -2% e il 3%. Tra il 2020 e il 2023 i relativi decreti ministeriali di ripartizione prevedevano, invece, che l'intervento perequativo dovesse garantire un'assegnazione per quota base premiale e perequativa almeno pari a quella dell'esercizio precedente. La tabella e il grafico sottostanti presentano le principali quote di composizione del Fondo di Finanziamento Ordinario dell'Università di Cagliari negli anni 2014-2024.

Tabella 2 - Assegnazioni quota base e quota premiale Università di Cagliari—Anni 2014 – 2024 (importi in euro)

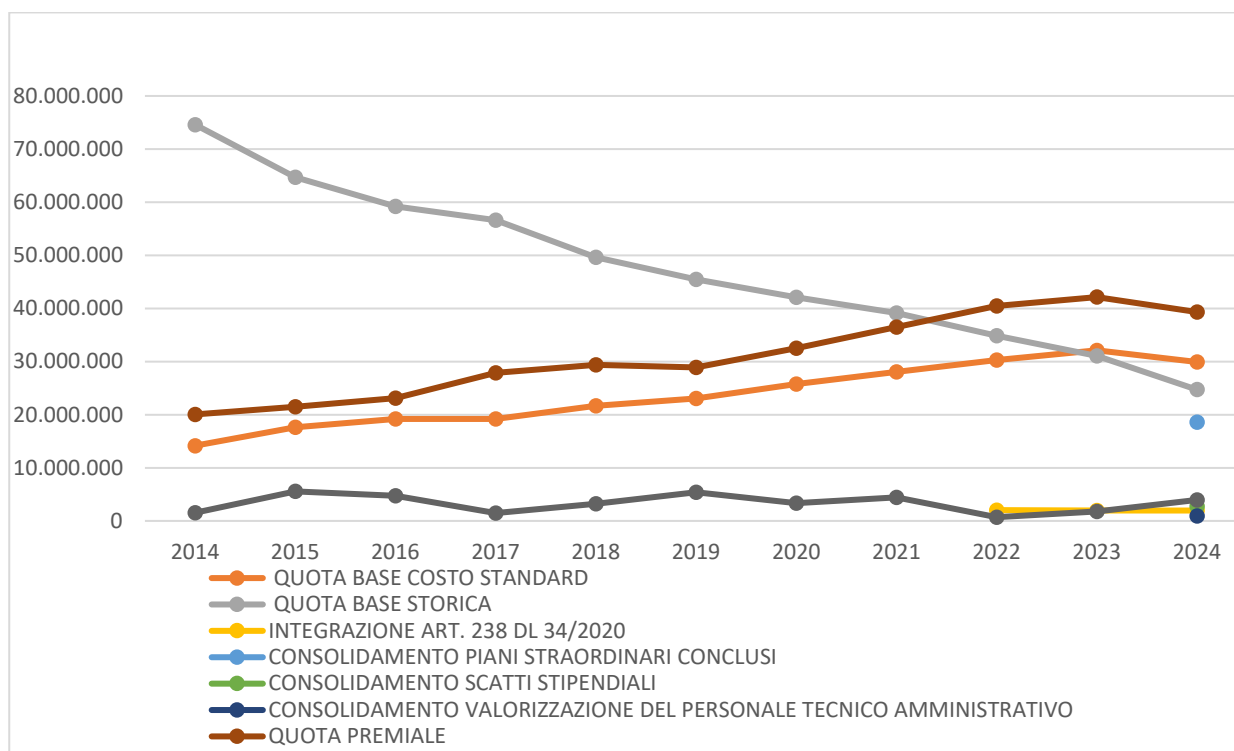
Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

| ANNO | QUOTA BASE COSTO STANDARD | QUOTA BASE STORICA | INTEGRAZIONE ART. 238 DL 34/2020 | CONSOLIDAMENTO PIANI STRAORDINARI CONCLUSI | CONSOLIDAMENTO SCATTI STIPENDIALI | CONSOLIDAMENTO VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | QUOTA PREMIALE | RISORSE NECESSARIE PER L'ASSEGNAZIONE MINIMA |
|------|---------------------------|--------------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|----------------|--|
| 2014 | 14.159.972 | 74.608.090 | | | | | 20.048.859 | 1.554.742 |
| 2015 | 17.612.233 | 64.688.920 | | | | | 21.480.892 | 5.555.386 |
| 2016 | 19.167.941 | 59.232.765 | | | | | 23.128.395 | 4.708.000 |
| 2017 | 19.210.066 | 56.641.635 | | | | | 27.874.810 | 1.503.649 |
| 2018 | 21.672.946 | 49.622.240 | | | | | 29.401.094 | 3.200.750 |
| 2019 | 23.029.643 | 45.485.019 | | | | | 28.871.215 | 5.371.729 |
| 2020 | 25.792.390 | 42.077.557 | | | | | 32.516.213 | 3.348.680 |
| 2021 | 28.070.300 | 39.119.971 | | | | | 36.464.663 | 4.423.686 |
| 2022 | 30.273.852 | 34.846.435 | 2.030.046 | | | | 40.493.644 | 702.002 |
| 2023 | 32.117.793 | 31.068.883 | 1.955.680 | | | | 42.127.478 | 1.755.694 |
| 2024 | 29.940.942 | 24.713.677 | 1.953.116 | 18.588.840 | 2.770.369 | 939.240 | 39.312.324 | 3.936.623 |

² Si precisa che il dato del 2025 riportato nella Tabella 1 è una previsione mentre i dati 2016-2024 si riferiscono ad assegnazioni già ricevute.

³ Art. 11 legge 240/2010.

Figura 1 - Andamento delle quote di FFO dell'Università di Cagliari negli anni 2014-2024



Fonte dati: Direzione amministrazione e finanza

La tabella e il grafico evidenziano, inoltre, come il calcolo della quota perequativa è cambiato nell'assegnazione del FFO 2024 rispetto a quella degli esercizi precedenti.

Si precisa che le novità introdotte dal DM n. 1170 del 7/8/2024 non si riferiscono a modifiche nelle fonti normative di vario livello (leggi, decreti legislativi e decreti ministeriali) che scrivono le regole di ripartizione ma, piuttosto, a "nuove interpretazioni" di norme da tempo vigenti che hanno causato notevoli differenze rispetto alle assegnazioni attese con conseguenti gravi difficoltà nella gestione economico-finanziaria degli atenei. Per la determinazione della quota perequativa del FFO è stato utilizzato un metodo dal 2014 al 2020, modificato prima nel 2021, con l'inserimento di alcuni piani straordinari nella quota base, e fortemente rivisto nel 2024. In particolare, la base di calcolo rispetto alla quale viene calcolata la quota perequativa del FFO⁴, è stata allargata fino a comprendere tutti i piani straordinari, le assegnazioni per gli scatti biennali degli stipendi per il personale docente e le assegnazioni per il personale tecnico amministrativo⁵. Si aggiunge, inoltre, che, dopo quattro anni nei quali era stata dello 0% la misura massima di riduzione consentita, tra il 2023 e il 2024, per il calcolo della medesima quota perequativa, la misura è stata fissata al 4%. Queste novità hanno fortemente penalizzato gli atenei che si aspettavano le assegnazioni per piani straordinari, scatti biennali e per il personale tecnico amministrativo come ulteriori rispetto alla quota base, premiale e perequativa e, di conseguenza, non soggette all'erosione del processo di riequilibrio.

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, rispetto a quello adottato per il

⁴ Vedi Allegato 2 al DM 1170/2024.

⁵ Tali ultime assegnazioni sono rappresentate, infatti, nel grafico con un solo punto.

precedente triennio, 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.

Il DM 1166 del 7/8/2024 disciplina la determinazione del Costo Standard per il triennio 2024-2026. La novità introdotta dall'ultimo DM riguarda il fatto che tra gli studenti iscritti sono compresi anche i dottorandi di ricerca con borsa. Il peso percentuale nel 2024 dell'Università di Cagliari nel sistema nazionale rispetto all'assegnazione della quota calcolata in base al costo standard ha evidenziato un decremento, rispetto al 2023, di 0,10 punti percentuali a causa della riduzione nel numero di studenti entro il primo anno fuori corso (che passano da 16.758 dell'A.A. 2021/2022 a 16.147 dell'A.A. 2022/2023, compresi anche i dottorandi).

Tabella 3 – Peso percentuale dell'Ateneo rispetto al costo standard 2014 – 2024

| ANNO | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| % QUOTA BASE COSTO STANDARD | 1,44% | 1,47% | 1,49% | 1,49% | 1,57% | 1,54% | 1,57% | 1,56% | 1,51% | 1,46% | 1,36% |

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.

Tabella 4 - Percentuale Quota premiale dell'Università di Cagliari – Anni 2017-2024

| 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% |
| 2024 | 1,74% | 1,59% | 1,54% | 1,54% |

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.

Nel 2023 l'assegnazione si è mantenuta stabile, mentre per l'anno 2024 l'assegnazione ha subito un incremento pari a 8.2 milioni di euro.

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

| Esercizio Finanziario | Stanziamiento Totale L.R. 26/1996 (UniCA/UniSS) | Contributo a favore dell'Università di Cagliari |
|------------------------------|--|--|
| 2015 | 22.000.000,00 | 14.300.000,00 |
| 2016 | 24.600.000,00 | 15.990.000,00 |
| 2017 | 22.850.000,00 | 14.852.500,00 |
| 2018 | 26.050.000,00 | 16.932.500,00 |
| 2019 | 26.050.000,00 | 16.932.500,00 |
| 2020 | 26.350.000,00 | 17.127.500,00 |
| 2021 | 26.000.000,00 | 16.900.000,00 |
| 2022 | 26.350.000,00 | 17.127.500,00 |
| 2023 | 26.350.000,00 | 17.127.500,00 |
| 2024 | 34.550.000,00 | 22.457.500,00 |

Fonte: Direzione amministrazione e finanza

Tabella 6: Budget gestito dalle Direzioni distinto per budget 2024 su voci di contabilità analitica (CO.AN.), budget su nuovi progetti 2024, budget su progetti di anni precedenti ancora in corso nel 2024 (importi in euro).

| DIREZIONI | BUDGET 2024 - su voce coan | BUDGET 2024 - su progetti 2024 | BUDGET 2024 - su progetti di anni precedenti |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|---|
| DIREZIONE GENERALE | 13.485.198,00 | - | - |
| DIREZIONE ACQUISTI E APPALTI | 733.473,85 | 184.670,05 | 1.056.758,24 |
| DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA | 9.086.806,61 | | 89.175,58 |
| DIREZIONE QUALITA' SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI | 415.395,05 | 1.824.376,72 | 216.011,21 |
| DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE | 126.956.998,11 | 1.180.851,03 | 36.649.678,52 |
| DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO | 1.927.947,73 | 50.425.597,18 | 80.269.866,23 |
| DIREZIONE PER LA RICERCA E IL TERRITORIO | 762.181,03 | 4.421.963,02 | 66.461.085,82 |
| DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONI, SOSTENIBILITÀ | 14.615.498,49 | 1.048.607,00 | 81.525.635,70 |

| | | | |
|--|---------------|------------|--------------|
| DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI | 7.200.907,94 | 362.202,75 | 3.917.562,51 |
| UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE | 185.741,41 | 45.141,99 | 4.317,59 |
| DIREZIONE COMUNICAZIONE SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI | 13.546.069,41 | 436.271,05 | 900.021,66 |
| DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA E AUDIT | 347.693,29 | - | 1.193,26 |

~ Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Nell'Ambito del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) l'Ateneo tra il 2022 e 2023 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.

Nell'esercizio 2024 l'Hub MOST (Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile), ha pubblicato, nell'ambito della ML29 – Scalability (progettualità volte all'aumento del Technology Readiness Level), i bandi Closed Calls riservati ai partners di progetto e l'Università degli Studi di Cagliari, presentando il progetto "DECARBON" è risultata vincitrice ed ha ottenuto un ulteriore finanziamento di € 119.950,00.

Anche l'HUB INF-ACT, nel 2024, ha pubblicato un avviso per la valutazione comparativa di candidature per il conferimento di n. 20 "INF-ACT Early Career Award", riservati a giovani ricercatori affiliati ad uno degli Enti del Partneriato Esteso INF-ACT che hanno conseguito risultati di eccellenza nel campo delle malattie infettive emergenti. In quest'ultimo caso, l'Università degli Studi di Cagliari, quale membro del Partenariato Esteso INF-ACT e Ateneo ospitante il Ricercatore risultato vincitore della valutazione comparativa, ha ottenuto un ulteriore finanziamento di € 15.000,00.

Nel 2024, pertanto, il totale dei finanziamenti PNRR assegnati all'Ateneo si è incrementato di € 134.950,00 per un totale complessivo di € 84.442.144,89;

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:

| 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 |

| | | | |
|---------------|------|------------------------------|----------------------|
| INFACIT | 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 |
| TOTALE | | | 84.307.194,89 |

~ Il fatturato da attività conto terzi annualità 2024

| CODICE UE | STRUTTURA | FATTURATO |
|-----------|---|---------------------|
| UE.00.01 | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | 792.671,97 |
| UE.00.03 | DIPARTIMENTO DI FISICA | 5.475,00 |
| UE.00.04 | DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA | 119.101,20 |
| UE.00.05 | DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E ARCHITETTURA | 691.711,28 |
| UE.00.06 | DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA ED ELETTRONICA | 400.735,20 |
| UE.00.07 | DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, CHIMICA E DEI MATERIALI | 44.600,00 |
| UE.00.08 | DIPARTIMENTO DI MATEMATICA ED INFORMATICA | 184.052,41 |
| UE.00.09 | DIPARTIMENTO DI PEDAGOGIA, PSICOLOGIA, FILOSOFIA | 32.486,48 |
| UE.00.11 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE | 26.923,50 |
| UE.00.12 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE E GEOLOGICHE | 36.691,96 |
| UE.00.13 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE | - |
| UE.00.14 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE | 63.310,66 |
| UE.00.15 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI | 60.985,46 |
| UE.00.17 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI | 25.049,36 |
| UE.00.22 | CENTRO STUDI DI RELAZIONI INDUSTRIALI | - |
| UE.00.23 | CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI INGEGNERIA E SCIENZE AMBIENTALI | - |
| UE.00.24 | CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCHE ECONOMICHE E MOBILITA' | 14.400,00 |
| UE.00.25 | DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E SANITA' PUBBLICA | 244.935,57 |
| UE.00.26 | DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI | 6.600,00 |
| | TOTALE COMPLESSIVO | 2.749.730,05 |

2.2 Valutazione della ricerca: risultati VQR 2015-2019, VQR 2019-2024 e quota premiale FFO 2024

In base all'art. 4 del D.M. n. 1170 del 7/08/2024⁶, nel 2024 la cifra destinata alle finalità premiali previste all'art. 2, c. 1 del d.l. n. 180 10/11/2008 è stata di 2.400.000.000 euro (il 30% circa delle risorse disponibili) e precisamente 2.354.400.000 euro alle Università e 45.600.000 euro alle Scuole Superiori ad ordinamento speciale, secondo le percentuali e i criteri seguenti:

- a. 60% in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della qualità della ricerca (VQR 2015-2019);
- b. 20% in base alla Valutazione delle politiche di reclutamento utilizzando in particolare i dati relativi alla **VQR 2015-2019**, nel seguente modo:

⁶ <https://www.mur.gov.it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1170-del-07-08-2024>

- i. $\frac{3}{4}$ sulla base dell'indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti che negli anni 2017-2021 sono stati reclutati dall'Ateneo o incardinati in una fascia superiore (IRAS2 po_2017-2021, che determina il 15% dell'assegnazione);
- ii. $\frac{1}{4}$ sulla base dell'indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei professori reclutati negli anni 2022-2023 non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo (IRAS2 po_2017-2021, che determina il 15% dell'assegnazione);
- c. 20% in base agli indicatori di risultato di cui all'art. 6, comma 4 e allegato 2 del D.M. n. 773 del 10/06/2024, relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024-2026.

Se dal 2017 al 2023 l'assetto di criteri e indicatori utilizzati per il riparto della quota è rimasto sostanzialmente invariato, nel 2024 è stato rimodulato l'indicatore sintetico usato per valutare le politiche di reclutamento (IRAS2_PO). Entrambe le variabili prevedono una ponderazione tra la valutazione effettivamente ottenuta nella VQR per i prodotti associati ai docenti in reclutamento ed i punti organico utilizzato per il singolo reclutamento⁷. La coorte usata per l'indicatore IRAS2_po_2017-2021 conta **508 unità in reclutamento**, su 1.006 docenti e ricercatori in servizio alla data del 31 dicembre 2021. La coorte usata per l'indicatore IRAS2_po_2022-2023, che esclude i ricercatori a tempo determinato, conta solo **15 professori esterni**, su un insieme complessivo di 167 professori reclutati. I dati messi a disposizione dal MUR non consentono analisi più approfondite sulla qualità dei prodotti correlati alle diverse coorti, in quanto non sono disponibili dati per Dipartimento, Area o settore scientifico-disciplinare.

Per il 2024 l'Ateneo si è aggiudicato una quota premiale complessiva di **39.312.324 euro** pari all'1,64% delle risorse complessivamente disponibili⁸. In sostanza l'80% delle risorse premiali viene attribuito in base a indicatori di qualità della ricerca misurata specificamente sui risultati conseguiti nella ultima VQR.

I risultati ottenuti dall'Università di Cagliari⁹, mostrano che il punteggio medio dei prodotti riferibili al 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.

I dati della VQR 2015-2019, opportunamente normalizzati, sono utilizzati dall'Ateneo per la ripartizione dei Punti Organico e della Dotazione ordinaria ai Dipartimenti e del Fondo integrativo per la ricerca (FIR) per il 2024.

VQR 2020-2024. Nell'estate del 2023 il MUR ha avviato la procedura della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) per il quinquennio 2020-2024¹⁰. A valle delle Linee guida ministeriali emanate con D.M. n. 998 del 1/08/2023¹¹, l'ANVUR ha adottato il bando della VQR4 con Decreto pubblicato il 31/10/2023¹².

Come per i precedenti esercizi la Direzione Ricerca e territorio, tramite il coordinamento "Servizi e sistema informativo per la ricerca" e il settore "Monitoraggio e sviluppo attività di ricerca", ha coordinato tutte le attività finalizzate alla certificazione dei soggetti e alla individuazione delle pubblicazioni scientifiche da inviare alla valutazione, in ottica di ottimizzazione per l'Istituzione, anche rispetto ai diversi profili di valutazione (personale docente permanente e personale in reclutamento). Nella stessa Direzione sono stati coinvolti anche il Coordinamento "Servizi per il territorio, l'innovazione e l'occupabilità" e il Coordinamento

⁷ Come specificato nell'Allegato 1 al D.M. n. 1170 del 7 agosto 2024

⁸ Ulteriori risorse, per un importo di 45.600.000 euro, sono destinate alle Scuole e Superiori ad ordinamento Speciale (Art. 4, c.1 del D.M. n. 1170 del 7/08/2024).

⁹ <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

¹⁰ <https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2020-2024>

¹¹ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/09/Decreto-Ministeriale-n.-998-del-01-08-2023.pdf>

¹² https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/10/Bando-VQR-2020-2024_31ottobre.pdf

“Servizi internazionali per la ricerca” per gli adempimenti connessi, rispettivamente, al conferimento dei casi studio di valorizzazione delle conoscenze (art. 9) e dei progetti competitivi internazionali (art. 10).

La realizzazione delle attività previste dal cronoprogramma (Art. 13) ha inoltre comportato il coinvolgimento delle Segreterie di Dipartimento e di altre Direzioni, quali quella della “Didattica e orientamento”, del “Personale, organizzazione e performance” e della “Qualità, servizi bibliotecari e attività museali”.

Nel 2024, l’Ateneo ha effettuato, come da cronoprogramma del Bando, alcune attività preliminari necessarie allo svolgimento dell’esercizio, in particolare:

- la certificazione dei Dottori di Ricerca che hanno conseguito il titolo nel periodo 2017-2023 (dal 3/06 al 20/12/2024; a cura della Direzione Didattica e orientamento, Settore Dottorati e Master);
- l’indicazione delle strutture dipartimentali da valutare attive al 1° novembre 2024 (dal 4 al 22/11/2024, a cura della Direzione Ricerca e territorio);
- verifica e validazione dei ricercatori in servizio al 1/11/2024 (dal 25/11 al 20/12/2024, a cura della Direzione Personale, organizzazione e performance).

A conclusione delle suddette procedure l’Ateneo ha certificato **804 Dottori di Ricerca, 15 Dipartimenti e 1.107 ricercatori**.

La fase ufficiale di conferimento dei prodotti della ricerca, dei casi studio e dei progetti internazionali si è aperta il 7/01/2025 e si è conclusa il 28/02/2025 con il conferimento di **2.756 prodotti** (di cui effettivi 2.711, numero che comprende 45 monografie per le quali è stata indicata l’opzione “vale doppio”; 8 i prodotti mancanti), **11 casi studio** di valorizzazione delle conoscenze e **55 progetti internazionali**, per un finanziamento complessivo pari a **16.397.392,66 euro**.

Per la valutazione del profilo di formazione alla ricerca (art. 12, c. 1, lett c), il Bando della VQR 2020-24 ha previsto, come per l’esercizio precedente, di utilizzare i prodotti conferiti dai ricercatori accreditati, oltre che per la valutazione di Istituzioni e strutture, anche ai fini della valutazione dei corsi di Dottorato. Inoltre, è stata introdotta la possibilità di valutare un prodotto anche per i Dottori di ricerca che, alla data del 1/11/2024, svolgevano attività di ricerca presso altri Enti italiani o esteri non partecipanti alla VQR.

Per quanto concerne i Dottori di ricerca esterni al sistema nazionale della ricerca, l’Ateneo ha individuato e conferito 46 prodotti per altrettanti Dottori di ricerca. L’Ateneo contribuisce quindi alla valutazione della Qualità della formazione dottorale con **311 pubblicazioni**, cui si aggiungeranno quelle dei 29 Dottori di ricerca accreditati presso altre Università o Enti di ricerca partecipanti all’esercizio di valutazione.

2.3 Programmazione Triennale MIUR 2021-2023

Nell’ambito del nuovo ciclo di programmazione triennale 2024-2026 definito dal DM n. 773 del 10/06/2024 del MUR “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2024-2026”, l’Ateneo ha presentato due progetti, uno riferito al primo gruppo di obiettivi ministeriali (obiettivi A, C e D) e uno riferito al secondo gruppo (obiettivi B ed E). Entrambi i progetti sono stati sottoposti all’approvazione del MUR e si è ancora in attesa di esito dal Ministero.

Il primo progetto si riferisce all’**Obiettivo C** “Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze” e in particolare all’**Azione C.3** “Ampliamento degli interventi per il benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità”.

Il progetto mira a rafforzare la partecipazione degli studenti alla vita universitaria, rendendo il percorso accademico più coinvolgente e stimolante, sia sul piano individuale che sociale. L’obiettivo è migliorare il benessere degli studenti, favorire l’inclusione, incentivare le iscrizioni e ridurre l’abbandono degli studi.

Le azioni si concentrano su due ambiti:

- Miglioramento degli spazi universitari dedicati a didattica, studio e attività sportive.
- Potenziamento dei servizi agli studenti, anche tramite una nuova struttura di coordinamento che raccolga esigenze, coordini iniziative trasversali e dialoghi con la governance.

Per la misurazione dei risultati sono stati scelti due indicatori:

- c) Spazi (Mq) disponibili per la didattica, lo studio e lo sport rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi;
- k) Realizzazione di una struttura per il supporto al benessere degli studenti e delle studentesse dell’Ateneo.

Indicatore C_c - Spazi (Mq) disponibili per la didattica, lo studio e lo sport rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi

| Livello iniziale | Target indicatore finale 2026 |
|------------------|-------------------------------|
| 2,852 | 2,958 |

Indicatore C_k Realizzazione di una struttura per il supporto al benessere degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo.

| Livello iniziale | Target indicatore finale 2026 |
|------------------|-------------------------------|
| NO | SI |

Budget Progetto

| Budget per il progetto | Totale (€) |
|---|--------------|
| A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR | 3.312.484,00 |
| B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi | 190.000,00 |
| Totale (A+B) | 3.502.484,00 |

Il secondo progetto si riferisce all'**Obiettivo E** "Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità" e in particolare all'**Azione E.2** "Sviluppo delle competenze del personale docente, anche in considerazione dei TLC, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010)".

Il progetto punta a potenziare e valorizzare le competenze di docenti e ricercatori, con l'obiettivo di migliorare i risultati sia nella didattica avanzata che nella ricerca, due ambiti interconnessi e strategici per lo sviluppo dell'Ateneo. In linea con il Piano Strategico 2022–2027, il percorso si articola in due direzioni:

- Attrarre nuovi talenti: favorire l'ingresso di professori con esperienze significative maturate fuori dall'Ateneo, rafforzando così il patrimonio di competenze interne.
- Sviluppare competenze innovative: promuovere la formazione dei docenti, in particolare sulle potenzialità offerte dalle tecnologie digitali (ICT), per un uso efficace nella didattica e nella ricerca.

Per la misurazione dei risultati sono stati scelti due indicatori:

- a) Proporzioni dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati;
- f) Rapporto tra ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti e numero di docenti in servizio

Indicatore E_a Proporzioni dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati

| Livello iniziale | Target indicatore finale 2026 |
|------------------|-------------------------------|
| 0,132 | 0,150 |

Indicatore E_f Rapporto tra ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti e numero di docenti in servizio

| Livello iniziale | Target indicatore finale 2026 |
|------------------|-------------------------------|
| 0 | 1 |

Budget Progetto

| Budget per il progetto | Totale (€) |
|--|--------------|
| A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR | 2.539.571,00 |
| B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi | 260.439,00 |
| Totale (A+B) | 2.800.010,00 |

3. UniCa in cifre

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

4. La struttura organizzativa dell'Ateneo

La struttura organizzativa dell'Ateneo nel 2024 comprende 6 Facoltà, 8 Centri di Servizio di Ateneo, 15 Dipartimenti e 11 Direzioni compresa la Direzione Generale.

L'**organigramma dell'Ateneo** è pubblicato sul portale e viene tempestivamente aggiornato, in caso di variazione.

Il personale dell'Ateneo al 31.12.2024 risulta composto per il 51,46% da personale docente e ricercatore, per il 48,12% da personale tecnico amministrativo bibliotecario, incluso il 5,16% 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 0,42% dai lettori di lingua madre. In particolare, il personale TAB si compone di 993 unità compreso il Direttore Generale e i Dirigenti, di cui 111 unità impiegate nell'AOU.

Di seguito si riportano i dati fondamentali in materia di personale al 31/12/2024, 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 31.12.2024

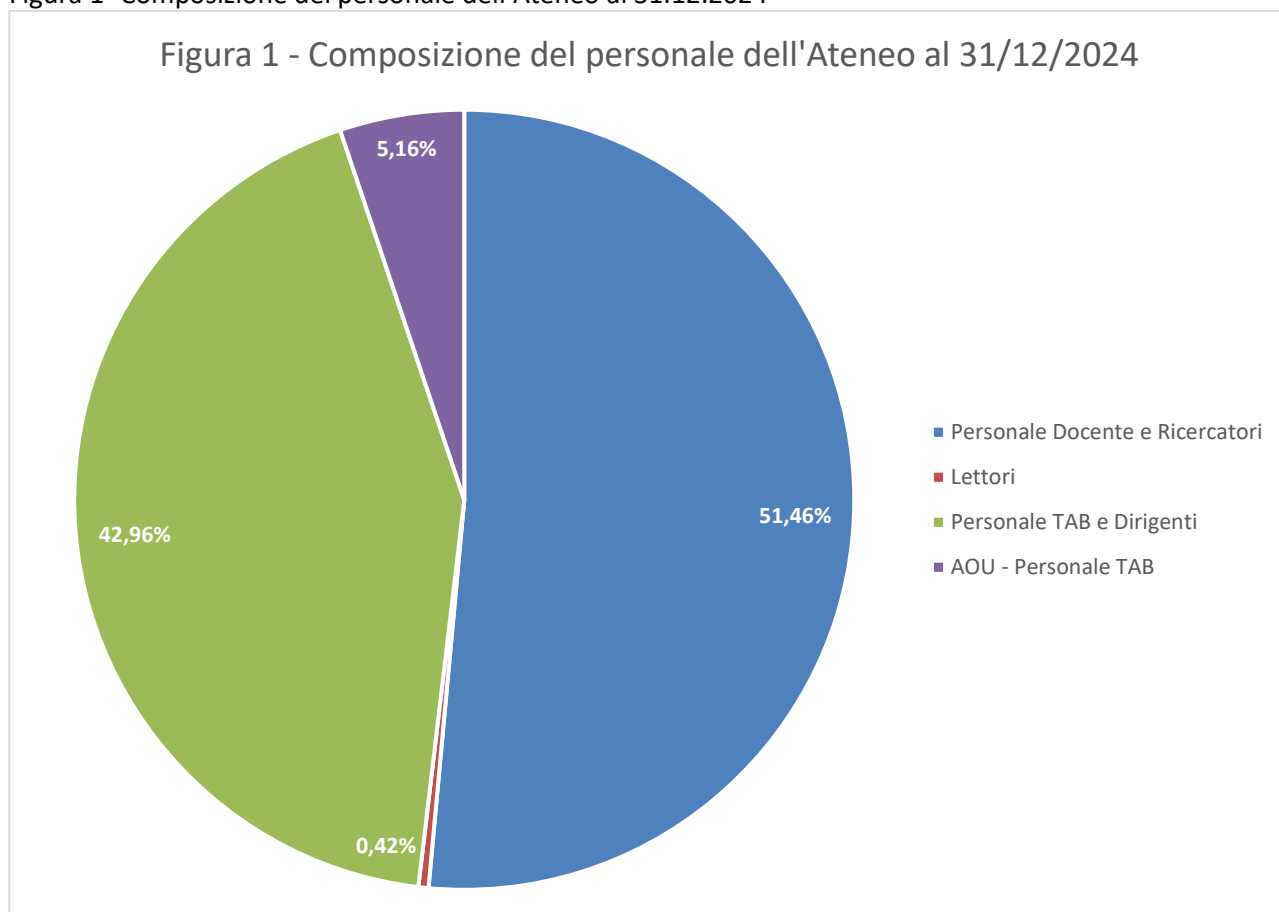


Figura 2 – Composizione percentuale del personale TAB al 31.12.2024

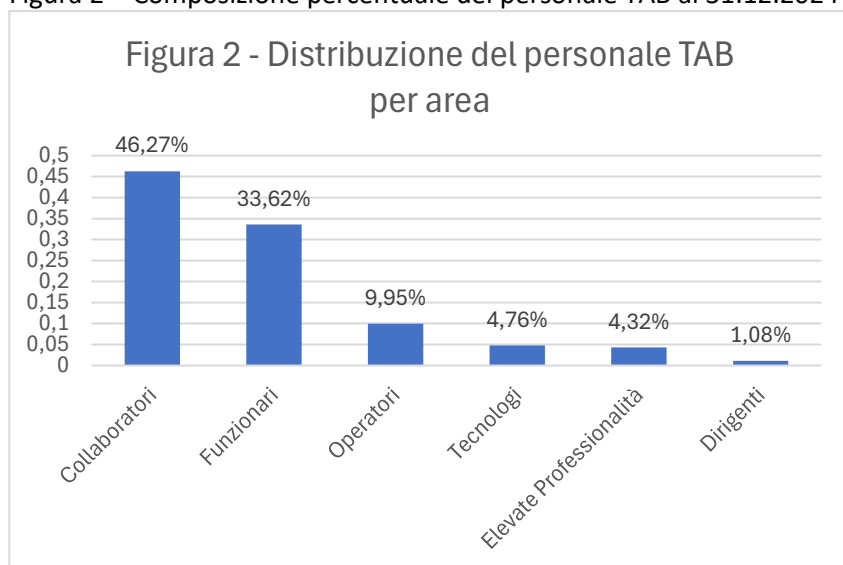
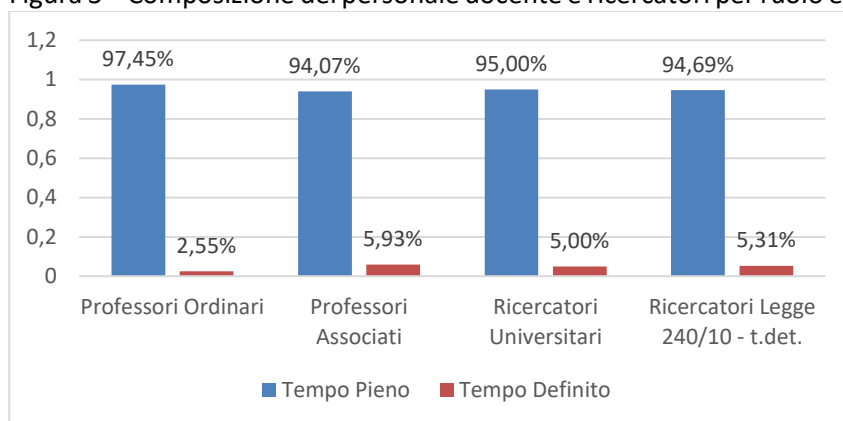


Figura 3 – Composizione del personale docente e ricercatori per ruolo e condizione contrattuale al 31.12.2024



Distribuzione del personale tecnico-amministrativo nei sistemi al 31.12.2024

| Sistema | Dirigenti | Operatori | Collaboratori | Funzionari | Elevate Professionalità | Tecnologi | Totale complessivo |
|---|-----------|-----------|---------------|------------|-------------------------|-----------|--------------------|
| Sistema dei Dipartimenti e Centri | | 35 | 159 | 112 | 1 | 39 | 346 |
| Sistema delle Facoltà e Servizi agli Studenti | | 21 | 97 | 48 | 3 | | 169 |
| Sistema delle Direzioni | 10 | 35 | 172 | 149 | 36 | 5 | 407 |
| Sistema Azienda AOU | | 3 | 88 | 19 | 1 | | 111 |
| Personale in comando | | 1 | | 2 | | | 3 |
| Totale complessivo | 10 | 95 | 516 | 330 | 41 | 44 | 1036 |

Personale tecnico amministrativo per Area e settore professionale al 31.12.2024 (esclusi dirigenti)

| Personale TA per Area e Settore (esclusi dirigenti, lettori, tecnologi) | Area | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|--------------------|
| Settore | OP | CO | EL | FU | Totale complessivo |
| Settore amministrativo | 45 | 289 | | | 334 |
| Settore amministrativo - dipartimentale | | | | 45 | 45 |
| Settore amministrativo - gestionale | | | 25 | 130 | 155 |
| Settore dei servizi generali e tecnici | 49 | | | | 49 |
| Settore della comunicazione e informazione | | 2 | | 5 | 7 |
| Settore delle biblioteche | | 29 | 4 | 17 | 50 |
| Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario | | | 1 | | 1 |
| Settore scientifico - tecnologico | | | 1 | 73 | 74 |
| Settore socio-sanitario | 1 | 71 | | 9 | 81 |
| Settore tecnico - informatico | | | 10 | 51 | 61 |
| Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali | | 125 | | | 125 |
| Totale complessivo | 95 | 516 | 41 | 330 | 982 |

Assunzioni e cessazioni del personale TAB docente e ricercatore al 31.12.2024

| | Assunzione a tempo determinato | Contratto a tempo indeterminato | Nomina e presa servizio Legge 240/2010 | Presa servizio | Presa servizio dip. trasferito art. 18 L 240/ | Riammissione con presa servizio | Rinnovo contratto con variazione finanziamenti | | Cessazione | Fine rapp. a tempo determinato | |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--|----------------|---|---------------------------------|--|------------|------------|--------------------------------|------------|
| Dirigente | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Personale non docente | | 81 | | | | 1 | | 82 | 56 | | 56 |
| Non docenti a tempo det-Tesoro | 20 | | | | | | | 20 | 13 | | 13 |
| Non docenti TD-Tesoro - Tecnologi | 17 | | | | | | | 17 | 6 | | 6 |
| Lettore di madre lingua | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Professori Ordinari | | | | 25 | | | | 25 | 10 | | 10 |
| Professori Associati | | | 1 | 88 | 1 | | | 90 | 32 | | 32 |
| Ricercatori Universitari | | | | | | | | | 17 | | 17 |
| Ricercatori Legge 240/10 - t.det. | 70 | | | | | | 11 | 81 | 7 | 120 | 127 |
| Totale complessivo | 107 | 81 | 1 | 113 | 1 | 1 | 11 | 315 | 143 | 120 | 263 |

Sezione 2 - La performance strategica

1. Gli obiettivi strategici

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

| AREASTRATEGICA | OBIETTIVI |
|---|---|
| DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI | D.1 Migliorare l'attrattività e la sostenibilità dell'offerta formativa D.2 Potenziare l'offerta di alta formazione per rispondere alle crescenti esigenze di specializzazione D.3 Rafforzare l'innovazione didattica e le competenze trasversali acquisite da studentesse/studenti e da neolaureate/i D.4 Rafforzare la collaborazione con Atenei esteri per la gestione di attività formative D.5 Aumentare la mobilità internazionale del personale docente, personale TAB e della comunità studentesca per motivi di studio e formazione all'estero D.6 Potenziare i servizi di accoglienza e orientamento delle studentesse e degli studenti internazionali D.7 Ampliare l'offerta di corsi di studio internazionali e accrescerne l'attrattività D.8 Potenziare i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, promuovere l'inclusione di tutti e assicurare pari opportunità D.9 Favorire la regolarità dei percorsi formativi, potenziando i servizi di supporto agli/alle studenti/esse in itinere e le attività di tirocinio e placement D.10 Sviluppare le politiche per il diritto alla formazione universitaria D.11 Rafforzare il senso di appartenenza attraverso l'associazionismo studentesco e i rapporti con gli alumni |
| RICERCA | R.1 Promuovere e sostenere la ricerca scientifica di qualità, sia di base sia applicata R.2 Facilitare e aumentare la partecipazione ai bandi competitivi per la ricerca R.3 Potenziare il dottorato di ricerca e le collaborazioni tra Istituzioni sfruttando le opportunità del PNRR per accrescerne l'attrattività R.4 Migliorare la rilevanza e l'impatto dei prodotti scientifici R.5 Rafforzare le collaborazioni di ricerca in ambito nazionale e internazionale |
| TERZA MISSIONE E ATTIVITA' ASSISTENZIALE | TM.1 Contribuire allo sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità TM.2 Potenziare l'orientamento in uscita ed i legami con le imprese TM.3 Aumentare la valorizzazione dei risultati della ricerca e la proprietà intellettuale TM.4 Sviluppare il lifelong learning TM.5 Rafforzare le iniziative di Public engagement TM.6 Migliorare la fruizione del patrimonio storico artistico e culturale dell'Ateneo TM.7 Valorizzare le politiche sanitarie dell'Ateneo |

| | |
|-------------------------|---|
| AREA TRASVERSALE | <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. Rilevazione della soddisfazione (studenti, laureati, diplomati master, dottorandi/dottori, personale)

Rilevazione delle Opinioni degli Studenti

Le Opinioni degli Studenti (OPIS) sulla didattica erogata vengono raccolte tramite questionari corredati da note esplicative, la cui compilazione è obbligatoria per l'accesso agli appelli d'esame. I dati raccolti sono elaborati e resi disponibili in forma anonimizzata alle Parti Interessate (PI) attraverso una [pagina dedicata](#). Gli ultimi report annuali disponibili fanno riferimento all'A.A. 2023/2024 e includono:

- prospetti analitici anonimizzati per ciascuna Unità Didattica (UD);
- tabelle di riepilogo.

I report non anonimizzati, contenenti informazioni dettagliate, sono accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati tramite un'area riservata su [Pentaho](#).

Per quanto riguarda le OPIS relative al Corso di Studio (CdS), ai servizi online, alle segreterie studenti, alle biblioteche e alle prove d'esame superate, la rilevazione avviene attraverso questionari obbligatori, disponibili nella sezione personale della piattaforma Esse3. Anche i questionari utilizzati per l'A.A. 2023/2024 sono consultabili nella [pagina dedicata](#), mentre gli esiti sono disponibili in forma aggregata nell'[Area riservata del Sistema di AQ di Ateneo](#), alla quale sono abilitati gli attori del Sistema di AQ di Ateneo.

La reportistica sulle prove d'esame è stata resa disponibile su [Pentaho](#) secondo lo stesso modello adottato per la didattica erogata, con accesso differenziato in base al ruolo del docente. Attualmente sono disponibili report specifici per ciascuna Attività Didattica (AD), strutturati in due formati:

1. prospetti analitici anonimizzati, con relative tabelle di riepilogo, accessibili alle PI;
2. prospetti analitici non anonimizzati, con dettaglio delle singole AD, consultabili esclusivamente dagli utenti abilitati tramite [Pentaho](#). Sono inoltre disponibili report di dettaglio che includono i commenti e i suggerimenti inseriti dagli studenti.

A differenza dei report OPIS sulla didattica, quelli relativi alle prove d'esame non sono associati direttamente ai docenti, ma si riferiscono unicamente alle attività didattiche.

Rilevazione delle Opinioni dei Dottorandi e dei Dottori di ricerca

Il PQA ha inoltre proseguito la collaborazione con la Direzione Sistemi Infrastrutture Dati (DIRSID) per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi del I e II anno e dottori di ricerca sull'offerta dottorale erogata nell'A.A. 2023/2024. I risultati sono stati elaborati e restituiti ai Coordinatori e ai Referenti per la Qualità dei dottorati tramite cartelle condivise all'interno del Team MS Teams "AQ-Dottorati".

Nell'autunno 2024 è stata avviata la seconda somministrazione, con una finestra temporale definita in accordo tra il PQA e la Consulta dei Dottorati (15 novembre – 31 gennaio).

Progetto Good Practice

In un'ottica di miglioramento continuo, l'Ateneo ha aderito al [Progetto Good Practice](#), che ha previsto un'analisi complessiva della qualità dei servizi tramite questionari distinti per studenti, personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario. Il questionario rivolto agli studenti includeva, oltre alle scale di valutazione, uno spazio per commenti liberi.

I risultati dell'indagine sono disponibili nella [pagina dedicata](#) e sono stati presentati agli Organi Collegiali come base per l'adozione di eventuali interventi. Le risultanze sono state inoltre approfondite nel corso delle riunioni periodiche tra il Direttore Generale e il gruppo dei Dirigenti.

Indagini Almalaurea

Le [indagini condotte da AlmaLaurea](#) consentono di rilevare le opinioni e i percorsi professionali di laureati e dottori di ricerca, fornendo informazioni fondamentali per il monitoraggio della qualità dell'offerta formativa e dell'efficacia degli sbocchi occupazionali. In particolare, si distinguono 6 principali rilevazioni:

1. Profilo dei Laureati
2. Condizione occupazionale dei Laureati
3. Profilo dei Dottori di Ricerca
4. Condizione occupazionale dei Dottori di Ricerca
5. Profilo dei Diplomati di Master
6. Condizione occupazionale dei Diplomati di master

Ulteriori indagini

Sono state realizzate specifiche indagini per valutare la qualità percepita dei servizi strategici, rivolti sia all'utenza interna sia esterna, oltre che per indirizzare azioni di miglioramento. Tra le diverse organizzate:

- Survey nell'ambito dell'action plan di HRS4R per verificare i livelli di conoscenza e coinvolgimento di docenti e ricercatori sui temi dell'integrità della ricerca, proprietà intellettuale, conoscenza del Codice etico e di comportamento e della normativa in materia di prevenzione della corruzione.
- Indagine specifica sull'efficacia dello strumento dei tutor buddy.
- Counseling psicologico

Relazione del Nucleo di Valutazione

Per approfondire le modalità adottate e i risultati ottenuti dalle indagini svolte, si rimanda alla consultazione della Relazione del Nucleo intitolata "[Modalità e risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti e dei laureandi A.A. 2023/2024](#)".

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 2024, 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 quadriennio 2021-2024, compreso il personale a tempo determinato.

Tabella 6 - Personale assegnato alle Direzioni - compreso il personale a T.D. al 31 dicembre

| Struttura | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Direzione generale | 16 | 15 | 11 | 12 |
| Ufficio di gabinetto del rettore e segreteria rettore | 6 | 7 | 7 | 7 |
| Direzione acquisti e appalti | 24 | 25 | 21 | 20 |
| Direzione ambiente sicurezza e audit | 15 | 19 | 14 | 16 |
| Direzione amministrazione e finanza | 34 | 35 | 35 | 35 |
| Direzione investimenti, manutenzioni, sostenibilità | 22 | 24 | 27 | 24 |
| Direzione per la ricerca e il territorio | 33 | 42 | 51 | 47 |
| Direzione personale, organizzazione, performance | 49 | 49 | 50 | 52 |
| Direzione sistemi, infrastrutture, dati | 41 | 44 | 43 | 43 |
| Direzione qualità servizi bibliotecari e attività museali | 12 | 16 | 24 | 32 |
| <i>Biblioteca distretto biomedico scientifico</i> | 11 | 10 | 10 | 10 |
| <i>Biblioteca distretto delle scienze sociali economiche e giuridiche</i> | 16 | 16 | 13 | 12 |
| <i>Biblioteca distretto delle scienze umane</i> | 19 | 17 | 14 | 14 |
| <i>Biblioteca del distretto tecnologico</i> | 11 | 10 | 11 | 11 |
| Direzione per la didattica e l'orientamento | 67 | 80 | 77 | 78 |
| Direzione comunicazione servizi agli studenti e servizi generali | 26 | 27 | 45 | 47 |
| Segreterie studenti (totale) | 37 | 34 | 33 | 35 |
| <i>Economia segreteria studenti</i> | 2 | 2 | 2 | 2 |
| <i>Architettura segreteria studenti</i> | 2 | 2 | 2 | 1 |
| <i>Scienze e farmacia segreteria studenti</i> | 5 | 5 | 5 | 7 |
| <i>Giurisprudenza segreteria studenti</i> | 3 | 2 | 1 | 1 |
| <i>Ingegneria segreteria studenti</i> | 6 | 6 | 6 | 6 |
| <i>Lettere segreteria studenti</i> | 4 | 4 | 4 | 3 |
| <i>Lingue segreteria studenti</i> | 3 | 3 | 3 | 3 |
| <i>Medicina segreteria studenti</i> | 3 | 2 | 3 | 3 |
| <i>Scienze della formazione segreteria studenti</i> | 5 | 4 | 5 | 5 |
| <i>Scienze politiche segreteria studenti</i> | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Totale complessivo | 439 | 470 | 488 | 495 |

➤ Fonte dati: Direzione Personale, Organizzazione, Performance

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

| | |
|--|---------------------------------|
| Direttore Generale | Aldo Urru (valutazione Rettore) |
| Dirigente della Direzione Amministrazione e finanza | Carlo Cadeddu |
| Dirigente della Direzione Personale, organizzazione, performance | Fabrizio Cherchi |
| Dirigente della Direzione Acquisti e Appalti | Michela Deiana |
| Dirigente della Direzione per la didattica e l'orientamento | Giuseppa Locci |
| Dirigente della Direzione per i servizi Bibliotecari e attività museali | Marco Maxia (ad interim) |
| 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 2024 è avvenuta secondo la metodologia, i criteri e le modalità definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) adottato a gennaio 2024 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 2024.

Il SMVP 2024, 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 2024 è l'anno di riferimento del ventesimo 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 30 gennaio 2024. 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. 33866 del 06/02/2024).

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 2024 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 2024 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 cinque obiettivi e, specificamente, un obiettivo comune di Ateneo, un obiettivo di struttura dirigenziale e minimo due e massimo tre obiettivi individuali ed eventualmente di team.

L'obiettivo comune 2024 ha un peso pari al 30% per il Direttore Generale e per i Dirigenti.

In continuità con il ciclo 2024, anche per la valutazione relativa all'anno 2024 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 2025 si è concluso il confronto per la definizione del Contratto integrativo per la dirigenza per l'anno 2024, sottoscritto definitivamente il giorno 05/05/2025.

Il contratto per l'anno 2024 prevede che per la quantificazione della retribuzione di risultato avviene sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione e secondo una percentuale calcolata sulla retribuzione di posizione (fissa più variabile) che sarà il 30% in caso di punteggio 3. Per i punteggi superiori, sino ad un punteggio di 4,5, sarà il valore della percentuale ottenuta attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 30% al valore 3 e 55,35% al valore 4,49. Per l'obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso con un punteggio pari o superiore a 4,5, verrà assegnata la retribuzione di risultato del 55,36%. Inoltre,

in conformità a quanto disposto dall'art. 21 commi 3 e 5 del CCNL 2019-2021, 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: 1. Peso della valutazione degli obiettivi sulla valutazione totale; 2. Peso della valutazione dei comportamenti sulla valutazione totale; 3. Maggior numero di anni dall'ultimo premio ricevuto. Qualora la parità risultasse tra dirigenti che non hanno mai preso il premio questo è attribuito al più giovane nel ruolo ma il numero di anni nel ruolo deve essere superiore a quello di cui al punto 3. Nel caso gli anni di ruolo non siano superiori al numero di cui al punto 3, il premio è attribuito al dirigente con il maggior numero di anni dall'ultimo premio ricevuto. 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 272 del 15/02/2024) | 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 | 55,36% |
| Obiettivo raggiunto | Punteggio compreso tra 3 e 4,5 | Interpolazione lineare della retta con percentuale del 30% al 3 e del 55,35% 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 2024, nel Regolamento sulla valutazione 2019 e s.m.i. e nel Manuale sulla valutazione del personale TAB 2024. In particolare, in relazione alla categoria ricoperta dal valutato, ciascun fattore avrà pesi differenti, come riportato nella seguente tabella:

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

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

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

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

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

Il metodo e la procedura di valutazione delle prestazioni del 2024 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 30 gennaio 2024), coordinate dal Direttore Generale, ha costituito il principale obiettivo di struttura.

L'obiettivo comune 2024 ha riguardato la riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni in attuazione della circolare MEF-RGS del 3 gennaio 2024 n. 1, ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11 - Missione 1 - componente 1, del PNRR (Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie). In proposito, si ricorda che il comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. 24/02/2023, n. 13, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedano ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Inoltre, l'obiettivo comune ha previsto specifiche attività di formazione, come previsto al par. 5 della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", in coerenza con quanto disposto nella direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ri-presa e Resilienza". Parte integrante della valutazione della performance organizzativa, è stata l'assegnazione di 11 obiettivi di struttura dirigenziale (uno per Direzione, inclusa la Direzione generale). Sono stati assegnati, inoltre, 5 obiettivi di team e 19 obiettivi individuali.

Nel complesso, sono stati assegnati per il 2024, 28 obiettivi – distribuiti tra 1 obiettivo comune, 11 di struttura dirigenziale, 5 di team e 19 individuali – che hanno dato luogo a 50 valutazioni di obiettivi da parte del Direttore verso le strutture dirigenziali.

L'assegnazione degli obiettivi è stata oggetto di condivisione, rispettivamente, con ogni singolo dirigente e con tutta la dirigenza coinvolta. Non vi sono state contestazioni o evidenze di non correlazione degli obiettivi con l'azione delle direzioni e/o di influenza predominante da fattori esogeni totalmente incontrollabili.

Tutti gli obiettivi sono stati definiti con diversi pesi percentuali sulla base delle priorità strategiche e gestionali dell'Ateneo, individuati dalla pianificazione delle attività per l'anno di riferimento nonché tenendo conto dell'incidenza dell'azione gestionale dei dirigenti in maniera diretta e indiretta sull'obiettivo stesso.

In continuità con i precedenti cicli, gli obiettivi assegnati ai Dirigenti nel 2024, derivanti dagli obiettivi strategici di Ateneo, sono stati finalizzati, in generale, a:

- attuazione delle previsioni normative e regolamentari in materia di riduzione dei tempi di pagamento nelle pubbliche amministrazioni;
- 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 2024, 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 2024, 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 2024 è stato inviato al Nucleo di Valutazione, come previsto nel SMVP (prot. 213581 del 31/07/2024).

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 2024 e alla valutazione dei dirigenti formulata dal Direttore generale per l'anno 2024, 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 2024-2026, 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, 5 obiettivi di team e 19 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 28 obiettivi assegnati, non sono state richieste rimodulazioni.

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 2024 è stato predisposto come previsto nel mese di luglio e inviato al NVA (prot. 213581 del 31/07/2024).

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 2 punti rispetto a quello attribuito in sede di autovalutazione (ad esempio da 5 a 3 o viceversa); sono limitate rispetto al totale delle autovalutazioni (5 obiettivi e 10 comportamenti organizzativi su un totale di 50 valutazioni relative ad obiettivi e 40 relative ai comportamenti organizzativi ovvero quattro comportamenti per ognuna delle dieci 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 conseguenza di quanto sopra, delle **50** valutazioni relative al complesso degli obiettivi (comune, di performance organizzativa di struttura, di team e individuali), n. **48** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. **1** ha ottenuto il punteggio di 4,5 n. **1** ha ottenuto il punteggio di 4.

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi, su **40** valutazioni (4 comportamenti valutati per ognuna delle dieci posizioni dirigenziali valutate relative a dieci dirigenti), n. **23** hanno ottenuto il punteggio massimo, n. **13** ha ottenuto il punteggio 4; n. **4** hanno ottenuto il punteggio di 3.

In sintesi, per 10 Dirigenti, di cui uno destinatario di valutazione in relazione a due incarichi dirigenziali ricoperti nel corso del 2024, la valutazione si attesta tra 4,50 e 5.

In relazione al personale di comparto, nel 2024 sono state effettuate 872 valutazioni con una media complessiva di 4,95, nel 2023 sono state effettuate 817 valutazioni con una media complessiva di 4,94, 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.

Nelle tabelle 7 e 8 che seguono (Fonte: Direzione Personale, Organizzazione, Performance: esiti valutazioni 2024) sono riportate le medie di valutazione 2024 del personale non dirigenziale suddiviso per categorie e strutture di appartenenza.

Tabella 7 – Media delle valutazioni del personale TAB per categoria – anno 2024

| ESITI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024 – PERSONALE TAB | | |
|--|--------------------|-------------------|
| AREA | Personale valutato | Media valutazione |
| ELEVATE PROFESSIONALITA' | 41 | 5,00 |
| FUNZIONARI | 301 | 4,97 |
| COLLABORATORI | 432 | 4,94 |
| OPERATORI | 98 | 4,90 |
| Totale | 872 | 4,95 |

Media valutazione personale TAB per area anno 2024

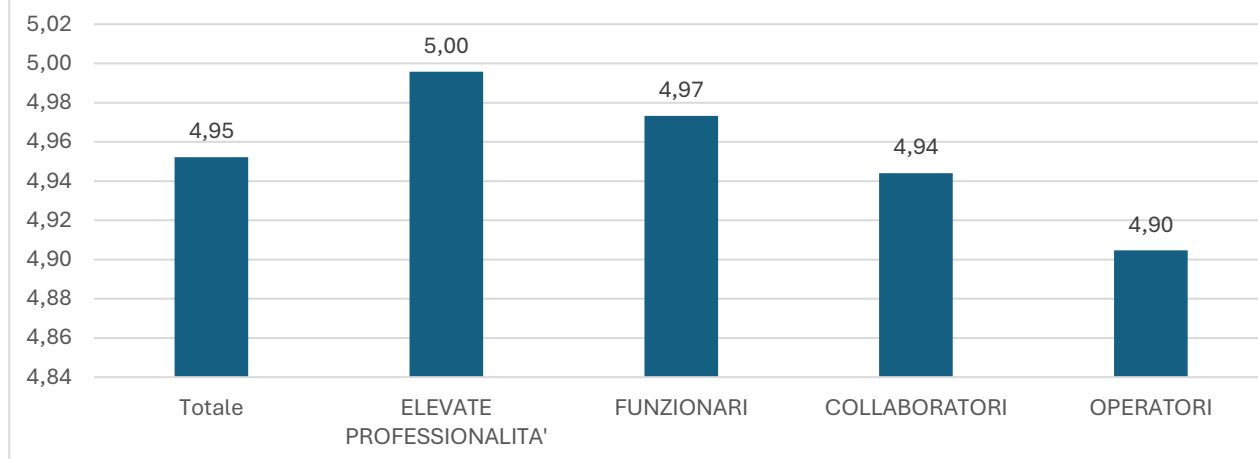


Tabella 8 – Media delle valutazioni del personale TAB per categoria e struttura di appartenenza - Direzioni e Uffici di Staff – Dipartimenti – Facoltà – Centri

| DIREZIONI | OPERAT. Media | COLLAB. Media | FUNZ. Media | EL PROF. Media | Media totale | Numero valutati totale |
|--|------------------|------------------|----------------|----------------------|-----------------|------------------------------|
| DIREZIONE ACQUISTI E APPALTI | 5,00 | 5,00 | 4,98 | 4,99 | 4,99 | 20 |
| DIREZIONE AMBIENTE SICUREZZA E AUDIT | | 4,79 | 4,95 | 5,00 | 4,92 | 16 |
| DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA | 4,92 | 4,89 | 5,00 | 5,00 | 4,95 | 35 |
| DIREZIONE COMUNICAZIONE SERVIZI AGLI STUDENTI E SERVIZI GENERALI | 5,00 | 4,92 | 4,99 | 5,00 | 4,95 | 82 |
| DIREZIONE GENERALE | 3,80 | 5,00 | 4,92 | 4,94 | 4,86 | 12 |
| DIREZIONE INVESTIMENTI, MANUTENZIONI, SOSTENIBILITÀ | 5,00 | 4,97 | 4,95 | 5,00 | 4,97 | 24 |
| DIREZIONE PER LA DIDATTICA E L'ORIENTAMENTO | 4,90 | 4,85 | 5,00 | 5,00 | 4,93 | 78 |
| DIREZIONE PER LA RICERCA E IL TERRITORIO | 5,00 | 4,99 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 47 |
| DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE | 4,89 | 4,98 | 4,94 | 5,00 | 4,95 | 52 |
| DIREZIONE QUALITA' SERVIZI BIBLIOTECARI E ATTIVITA' MUSEALI | 4,76 | 4,78 | 4,86 | 5,00 | 4,82 | 79 |
| DIREZIONE SISTEMI, INFRASTRUTTURE, DATI | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 43 |
| UFFICIO DI GABINETTO DEL RETTORE E SEGRETERIA RETTORE | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 7 |
| | 4,90 | 4,91 | 4,96 | 5,00 | 4,93 | 495 |

| DIPARTIMENTI | OPERAT. Media | COLLAB. Media | FUNZ. Media | EL PROF. Media | Media totale | Numero valutati totale |
|---|------------------|------------------|----------------|----------------------|-----------------|------------------------------|
| DIPARTIMENTO DI FISICA | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 10 |
| DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA | | 5,00 | 4,97 | | 4,99 | 7 |
| DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E ARCHITETTURA | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 28 |
| DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA ED ELETTRONICA | | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 15 |
| DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA MECCANICA, CHIMICA E DEI MATERIALI | 5,00 | 5,00 | 4,72 | | 4,89 | 13 |
| DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 11 |
| DIPARTIMENTO DI MATEMATICA ED INFORMATICA | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 10 |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|-----|
| DIPARTIMENTO DI PEDAGOGIA, PSICOLOGIA, FILOSOFIA | | 4,92 | 5,00 | | 4,94 | 11 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE | 5,00 | 4,98 | 5,00 | | 4,99 | 36 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE E GEOLOGICHE | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 23 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 8 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 30 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 12 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE E SANITA' PUBBLICA | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 23 |
| DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI | | 4,91 | 5,00 | | 4,93 | 9 |
| | 5,00 | 4,99 | 4,98 | 5,00 | 4,99 | 246 |

| FACOLTÀ | OPERAT. Media | COLLAB. Media | FUNZ. Media | EL PROF. Media | Media totale | Numero valutati totale |
|---|------------------|------------------|----------------|----------------------|-----------------|------------------------------|
| FACOLTÀ DI BIOLOGIA E FARMACIA | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 8 |
| FACOLTÀ DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 6 |
| FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA | 5,00 | 4,95 | 5,00 | | 4,97 | 14 |
| FACOLTÀ DI SCIENZE | 5,00 | 5,00 | | | 5,00 | 5 |
| FACOLTÀ DI SCIENZE ECONOMICHE, GIURIDICHE E POLITICHE | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 17 |
| FACOLTÀ DI STUDI UMANISTICI | 5,00 | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 15 |
| | 5,00 | 4,99 | 5,00 | | 4,99 | 65 |

| CENTRI | OPERAT. Media | COLLAB. Media | FUNZ. Media | EL PROF. Media | Media totale | Numero valutati totale |
|---|------------------|------------------|----------------|----------------------|-----------------|------------------------------|
| CENTRO DI SERVIZIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI PER L'E-LEARNING E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLA DIDATTICA | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 7 |
| CENTRO HORTUS BOTANICUS KARALITANUS | 4,66 | 5,00 | 5,00 | | 4,77 | 18 |
| CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO | | 4,99 | 5,00 | | 4,99 | 12 |
| CENTRO SERVIZI D'ATENEO PER LA DIDATTICA E L'INCLUSIONE NELL'ALTA FORMAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ EDUCATIVE | | 5,00 | 5,00 | | 5,00 | 3 |
| CENTRO SERVIZI DI ATENEO PER L'INNOVAZIONE E L'IMPRENDITORIALITÀ | | | 5,00 | | 5,00 | 2 |
| CENTRO SERVIZI DI ATENEO PER LA RICERCA (CeSAR) | | 4,81 | 5,00 | | 4,90 | 15 |
| CENTRO SERVIZI PER LO STABULARIO DI ATENEO | 4,94 | 5,00 | 5,00 | | 4,97 | 9 |
| | 4,74 | 4,95 | 5,00 | | 4,91 | 66 |

| TOTALE COMPLESSIVO | OPERAT. | COLLAB. | FUNZ. | EL PROF. | Media totale | Numero valutati totale |
|--------------------|---------|---------|-------|-------------|-----------------|------------------------------|
| | 4,91 | 4,98 | 4,99 | 5,00 | 4,97 | 377 |

Dai dati riportati emerge che nel processo di gestione degli obiettivi 2024 i dirigenti e il personale di comparto hanno consolidato il livello di performance rispetto al 2023. 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 2024 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 2024 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 2024 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.

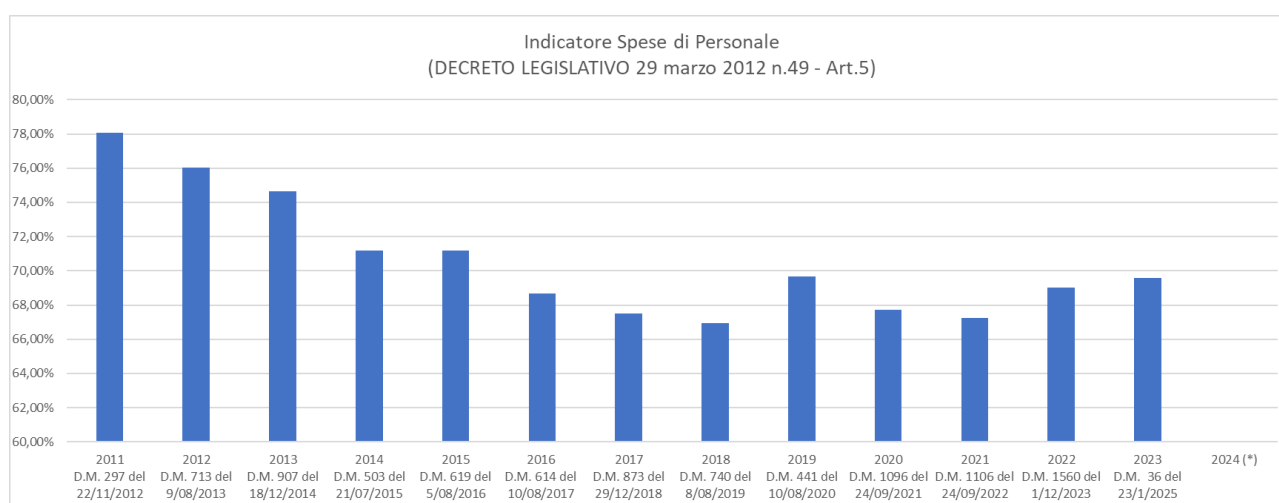
3.1 Indicatore Spese di Personale ¹³ (DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 n.49 - Art.5)

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 | 2024 (*) |
|--------|--------|--------|----------|
| 67,24% | 69,03% | 69,56% | n.d. |



Per quanto concerne il 2024 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 11 aprile u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 15 maggio (nota MUR prot. 4270 del 31/3/2025). Il Ministero, una volta concluso il monitoraggio, provvederà all'analisi della documentazione e renderà noto il valore dell'Indicatore nel provvedimento di assegnazione delle facoltà assunzionali¹⁴.

¹³ Indicatore Spese di Personale: P/E

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

P = Spese di Personale

¹⁴ Normalmente la pubblicazione del D.M. di assegnazione delle facoltà assunzionali viene pubblicato nella apposita sezione del sito MUR (<https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/facolta-assunzionali>) 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 | 2024 (*) | | | | | | |
| 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | | | | |

Per quanto concerne il 2024 (evidenziato mediante un asterisco) si segnala che, nonostante il Miur abbia reso disponibili le schede di monitoraggio in data 11 aprile u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 15 maggio (nota MUR prot. 4270 del 31/3/2025) 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%.

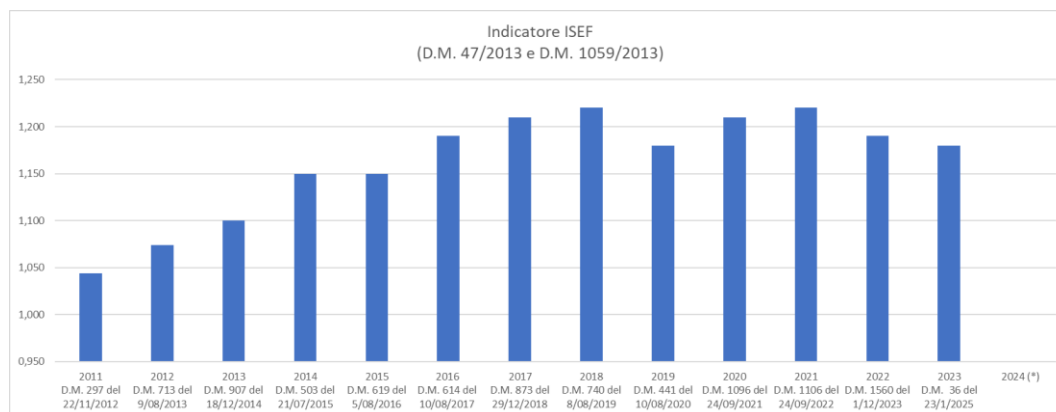
3.3 Indicatore ISEF (D.M. 47/2013 e D.M. 1059/2013)

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. 49/2012¹⁵. 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 |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 (*) | | | | | | |
| 1,22 | 1,19 | 1,18 | n.d. | | | | | | |



¹⁵ 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

Per quanto concerne il 2024 (evidenziato mediante un asterisco), si segnala che il Miur ha reso disponibili le schede di monitoraggio in data 11 aprile u.s. indicando come termine per la presentazione della documentazione il giorno 15 maggio (nota MUR prot. 4270 del 31/3/2025). 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 assunzionali¹⁶.

3.4 Indicatore di tempestività dei pagamenti

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

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

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

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

I valori dell'indicatore 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 2024, come pubblicati sul sito internet dell'Ateneo.

| |
|--|
| Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti: – (meno) 14,64 giorni |
| Indicatori trimestrali di tempestività dei pagamenti: |
| 1° Trimestre (gennaio-marzo): – (meno) 14.48 giorni |
| 2° Trimestre (aprile -giugno): – (meno) 12.14 giorni |
| 3° Trimestre (luglio-settembre): – (meno) 17.42 giorni |
| 4° Trimestre (ottobre-dicembre): – (meno) 14.58 giorni |

Fonte: www.unica.it Amministrazione Trasparente¹⁷ - dati aggiornati al 04/04/2025

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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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 2024. 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 2024 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 2023 che nella relazione AVA 2023, sezione Performance.

Punti di forza

-Integrazione, semplificazione, coerenza

Nel ciclo della performance 2024 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 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.

Allegati

Allegato 1 a - La performance strategica dell'Ateneo

Allegato 1 b - Monitoraggio annuale indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2024-2027

Allegato 2 - Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2024

Allegato 3 - Relazione Comitato Unico di Garanzia 2024