



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE - ANNO 2021



Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Metodologia.....	3
3. Performance organizzativa	4
4. Performance individuale.....	7
5. Conclusioni.....	8



PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE - ANNO 2021

1. Introduzione

La valutazione del Direttore Generale (DG) è effettuata in base a quanto previsto dalla vigente normativa (D.M. 315/2011, D.Lgs. 150/2009 e D. Lgs74/2017) e si conforma al SMVP approvato in CdA il 27 maggio 2021 ai fini della determinazione della Retribuzione di Risultato, corrispondente al 20% del trattamento economico fisso.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di amministrazione) la valutazione annuale del dirigente di vertice. Il SMVP precisa che "la valutazione dei risultati raggiunti dal Direttore generale viene effettuata dal Consiglio di amministrazione, su parere del Rettore; il Rettore, a sua volta, acquisisce la proposta del Nucleo di Valutazione circa l'efficacia e l'efficienza della gestione del ciclo delle performance."

Ai fini della valutazione, il Nucleo di Valutazione tiene conto dei criteri generali definiti dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 27 maggio 2021, sulla base dei compiti che l'art. 17, comma 2, dello Statuto assegna al Direttore Generale, il quale:

- coadiuva, nell'ambito delle proprie competenze, il Rettore e gli altri organi di Ateneo nell'esercizio delle loro funzioni e cura, per la parte di sua responsabilità, l'attuazione delle relative direttive e deliberazioni;
- propone al Consiglio di amministrazione, d'intesa con il Rettore, lo schema generale di organizzazione della struttura gestionale e le linee di sviluppo e di incentivazione del merito del personale tecnico-amministrativo, ne definisce il piano attuativo e ne cura la realizzazione;
- attribuisce gli incarichi dirigenziali delle strutture gestionali e di servizio, secondo quanto disposto da apposito regolamento;
- propone al Consiglio di amministrazione, tenuto conto del piano strategico di Ateneo, un piano pluriennale di sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi e riferisce annualmente sullo stato della sua attuazione;
- adotta le misure necessarie ad assicurare un adeguato controllo sulla regolare tenuta della contabilità e sulla corretta redazione del bilancio consuntivo, secondo le modalità stabilite dal Regolamento per la finanza e la contabilità di Ateneo.

2. Metodologia

La proposta di valutazione del Direttore Generale si fonda sull'apprezzamento sia complessivo sia specifico di tutti gli elementi che interessano il Sistema di pianificazione, controllo e valutazione, come indicato nel D.Lgs. 150 del 2009 e il novellato D.Lgs. 74/2017, ritenendo che a questa figura



apicale sia attribuita la principale responsabilità in ordine al buon funzionamento di tale Sistema, inteso dalla normativa come presidio alla gestione efficace ed efficiente delle amministrazioni pubbliche.

Nella formulazione della sua proposta, il Nucleo di Valutazione tiene in considerazione sia la correttezza metodologica nei processi e negli esiti del sistema valutativo, sia l'efficacia della gestione del Ciclo della Performance e conseguentemente il livello di raggiungimento dei risultati da parte del DG nei relativi ambiti di valutazione. La proposta è formulata sulla base dei documenti e delle ulteriori informazioni di cui dispone il Nucleo di Valutazione nell'esercizio delle proprie attività. La valutazione si sviluppa analizzando ciascun sottosistema prima di giungere alle considerazioni conclusive.

3. Performance organizzativa

Il Sistema di valutazione e misurazione delle performance prevede che la performance organizzativa (peso=40%) sia valutata con riferimento al risultato complessivamente conseguito dall'organizzazione rispetto agli obiettivi globali di Ateneo. Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati al Direttore Generale dal CdA per l'anno 2021 sono i seguenti:

- 1) "Garantire il mantenimento annuale del livello di Benessere organizzativo e individuale";
- 2) "Garantire, secondo le linee di indirizzo definite dalla nuova Governance di Ateneo, la realizzazione delle azioni previste ai fini del miglioramento del benessere organizzativo per l'anno 2021";
- 3) "Coordinare la realizzazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)";
- 4) "A fronte dell'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alla situazione di emergenza pandemica Covid-19 attuato nel 2020, rilevare e valutare i risultati conseguiti dall'ampio ricorso al lavoro agile";
- 5) "Promozione delle azioni di miglioramento dei servizi offerti".

Prima di procedere alla valutazione della performance organizzativa, il NdV ha esaminato la documentazione e l'analisi prodotta dal Dirigente della DRUO.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) illustra in modo chiaro e dettagliato sia la metodologia da seguire in ordine alla valutazione del DG, sia i passaggi che ne compongono il processo, sia i compiti degli attori coinvolti. Il Nucleo di Valutazione apprezza la trasparenza dei meccanismi e della procedura formalizzata nel documento. In relazione alla distribuzione degli esiti



della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva un divario non trascurabile fra Direzioni Centrali e Strutture periferiche per quanto riguarda la categoria EP.

Il Piano Integrato 2021-2023 è ben costruito. La struttura e il contenuto sono migliorati, sia nella sezione dedicata alle Direzioni sia per quanto riguarda i piani delle Strutture Accademiche, dove gli obiettivi fanno riferimento esplicito al Piano Strategico di Ateneo. Il Piano Integrato prevede il continuo aggiornamento delle azioni strategiche intraprese. Anche grazie alle ripetute sollecitazioni del Nucleo di Valutazione, alcuni obiettivi molto complessi sono stati suddivisi in azioni distinte e, in alcuni casi, ne è stata semplificata la descrizione.

Il Ciclo delle performance si avvale di una attenta mappatura dei processi, che mette in luce con chiarezza quali sono le fasi e gli attori nei processi sottostanti alle attività di didattica, di ricerca e ai servizi erogati agli utenti interni ed esterni.

Per quanto riguarda gli indicatori scelti dal CdA ai fini della valutazione della **Performance organizzativa**, sono state acquisite dagli organi competenti le seguenti informazioni:

1) Mantenimento del livello di GHQ (% disagio psicologico dovuto alla sfera lavorativa):

2017 = 26.7%; 2019 = 16.5%; 2020 = 17.3%; 2021 = 18,5%

Nel 2021 la percentuale di rispondenti a rischio (punteggio GHQ \geq a 4) è pari a 37.3%, leggermente diminuita rispetto al 2020 (la differenza non è significativa). La percentuale di rispondenti che sperimenta disagio e lo attribuisce alla sfera lavorativa è pari a 18,5%, leggermente aumentata rispetto al 2020 (la differenza non è significativa). In generale, nel 2021 la situazione non presenta scostamenti significativi rispetto all'anno precedente.

2) Nell'ambito della sfera di gestione del Direttore Generale rientrano i seguenti ambiti:

- Benessere organizzativo, salute e sicurezza;
- Conciliazione vita-lavoro;
- Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali;
- Orientamento sessuale e identità di genere.

Si veda il Piano biennale Azioni Positive 2020-2021 disponibile sul Portale di Ateneo al link: <https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita>.

Le attività pianificate per l'anno 2021 nei suddetti ambiti riportano a 6 azioni di diretta competenza del Direttore Generale, che sono state tutte portate a completa realizzazione (100%).

3) L'anno 2021 è stato caratterizzato da numerosi interventi regolatori relativi al lavoro agile, anche in ragione dell'evoluzione del quadro epidemiologico. In costante interlocuzione con le OO.SS., l'Amministrazione ha stipulato accordi in materia di lavoro agile riguardanti la generalità del



personale, nel rispetto delle esigenze organizzative delle Strutture di afferenze e dell'Ateneo tutto. In data 04.11.2021 è stato anche sottoscritto l'Accordo Sindacale che recepisce i contenuti del POLA in tema di lavoro agile. Il documento finale "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" (POLA) è stato approvato in CdA in data 28.01.2022 e pubblicato sul Portale di Ateneo in Amministrazione trasparente (link:<https://www.unitn.it/amministrazione-trasparente/56274/sistema-di-misurazione-e-valutazione-delle-performance>)

4) La situazione pandemica ha costretto le Amministrazioni a ridefinire le modalità di lavoro per far fronte a specifiche esigenze organizzative e per garantire la continuità dei servizi di supporto anche in modalità a distanza. Per l'anno 2021 gli organi di Ateneo hanno ritenuto opportuno approfondire il tema delle nuove modalità di lavoro rilevando l'opinione degli utenti sulla qualità dei servizi gestiti da remoto.

Il nuovo questionario di indagine è stato somministrato nel mese di maggio 2021, con l'obiettivo di rilevare la qualità percepita dal Personale Tecnico Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore e Studenti rispetto ai servizi erogati - anche in modalità online - dalle strutture tecnico-gestionali oggetto dell'indagine. Gli esiti sono pubblicati sul portale di Ateneo al link: <https://intranet.unitn.it/infoservizi/qualita-dei-servizi-struttura-tecnico-gestionali>.

Al questionario generale è stata anche affiancata un'apposita sezione rivolta ai Responsabili di Posizione Organizzativa con collaboratori da gestire, finalizzata a rilevare opinioni e aspettative rispetto all'impatto del lavoro agile sull'efficienza delle prestazioni e sulla qualità del servizio da parte di collaboratori/trici, con riferimento all'ultimo anno lavorativo dalla primavera 2020 fino all'aprile 2021. Gli esiti sono pubblicati sul portale di Ateneo al link: <https://www.unitn.it/ateneo/68412/benessere-organizzativo>.

ALL. 4a e 4b Report Esiti Indagine (PTA e responsabili)

5) Il Piano Miglioramento Servizi 2019-21 è stato portato a termine, portando complessivamente a termine 13 azioni sulle 18 previste per il 2021 (72,2%). Alcune azioni di rilevanza strategica (nell'ambito della comunicazione e relazioni esterne e della ricerca) sono state riprese nel Piano Strategico 2022-27; pertanto, la loro realizzazione non si è conclusa nel 2021, ma prosegue nel 2022. Il Piano Miglioramento Servizi 2019 - 2021, aggiornato con le azioni 2021, è parte integrante della Relazione a consuntivo del Piano Integrato 2021-23 (allegato 4).

Sulla base dei numerosi elementi raccolti, sia documentali sia in audizione, il NdV esprime apprezzamento per la qualità del Piano di Miglioramento con riferimento agli elementi di flessibilità rispetto ai mutamenti ambientali ed al coordinamento con gli strumenti di Pianificazione sovraordinati.



4. Performance individuale

I risultati ottenuti dal Direttore Generale nel 2021 sono stati confrontati con gli **obiettivi individuali**, in base a quanto definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Gli **obiettivi di performance individuale** assegnati al DG prevedono di: “gestire in maniera efficace ed efficiente il Ciclo della Performance” e di “coordinare la revisione dell'assetto organizzativo-gestionale, e la conseguente ottimizzazione delle funzioni tecniche e amministrative secondo gli indirizzi definiti dalla nuova governance di Ateneo, in rapporto ai processi di cambiamento in atto e secondo le priorità di intervento, al fine di garantire la continuità dei servizi offerti, anche a fronte dei nuovi avvicendamenti nelle posizioni di responsabilità dirigenziale”.

La metodologia di impostazione degli obiettivi è appropriata. Al riscontro metodologico fornito dal Nucleo deve accompagnarsi il giudizio di merito rimesso al Rettore.

Per quanto riguarda gli indicatori scelti dal CdA ai fini della valutazione della **Performance individuale**, sono state acquisite dagli organi competenti le seguenti informazioni:

1) Il Ciclo della Performance si è svolto secondo la procedura e nel rispetto dei tempi previsti. In particolare:

- schede valutazione Dirigenti anno 2020: approvate dal DG entro maggio 2021;
- schede assegnazione obiettivi 2021 Dirigenti: obiettivi assegnati dal DG entro il mese di maggio 2021;
- sono stati effettuati 3 monitoraggi nel corso dell'anno;
- la consuntivazione dei risultati per il PTA si è conclusa entro il 15/06/2022

2) La revisione dell'assetto organizzativo gestionale ha rispettato le priorità di intervento definite dalla Governance di ateneo, garantendo la continuità nei servizi offerti. Gli interventi organizzativi hanno riguardato:

- DDG n. 4 dell'11.03.2021: Istituzione Direzione Servizi alla Ricerca e Valorizzazione; soppressione Direzione Ricerca e SBA; adeguamento interno altre strutture;
- DDG n.15 del 26.06.2021: Riorganizzazione struttura tecnico-amministrativa della Direzione Patrimonio Immobiliare;



- Avvio selezione nuovo Dirigente Direzione Centrale Acquisti e conseguente riorganizzazione funzioni della struttura tecnico gestionale. La nuova Direzione Centrale Acquisti è stata ufficialmente istituita con DDG n. 6 del 10.03.2022.

5. Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione ritiene particolarmente significativa l'attenzione rivolta dalla Direzione al "Benessere Organizzativo" per la parte di propria diretta responsabilità, monitorata con indagini condotte d'intesa con il delegato del Rettore prof. Franco Fraccaroli.

Il Nucleo di Valutazione valuta positivamente l'avvio di una condivisione con le varie realtà nella costruzione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile), rispettando i tempi previsti e valorizzando l'istituto del "lavoro agile" all'interno dell'Ateneo.

Si segnala come azione di particolare rilievo la messa a punto della riorganizzazione in alcune significative aree inerenti tematiche di valore per l'Ateneo (Area Ricerca e Trasferimento tecnologico e Centrale acquisti).

Pertanto, il Nucleo di Valutazione esprime una valutazione positiva sull'operato del Direttore Generale.