



## ***Allegato n. 1.1 – seduta NdV del 20.07.2018***

### **Proposta di valutazione del Direttore Generale anno 2017**

#### **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) ai fini della determinazione della Retribuzione di Risultato, corrispondente al 20% del trattamento economico spettante.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di amministrazione) la valutazione annuale del dirigente di vertice.

Nel Piano Integrato di Ateneo 2017-2019 si legge: "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 la correttezza della metodologia applicata relativamente alla gestione del ciclo delle performance."

Il NdV nella seduta del 24 marzo 2017 ha deliberato di "esprimersi solo sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, sul Piano Integrato, sul Ciclo delle Performance e sulle modalità di applicazione della metodologia di valutazione adottata, nell'ambito delle proprie conoscenze e competenze."

Per svolgere le attività che gli sono assegnate, il Nucleo di Valutazione deve tenere conto dei criteri generali del sistema di valutazione definiti dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2018.

**Il Nucleo di valutazione prende atto inoltre dei** compiti del direttore generale, come definiti dall'art. 17, comma 2, dello Statuto secondo cui il Direttore Generale:

- a) 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;
- b) 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;
- c) attribuisce gli incarichi dirigenziali delle strutture gestionali e di servizio, secondo quanto disposto da apposito regolamento;
- d) 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;
- e) 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. Proposta di valutazione del Direttore Generale

La proposta di valutazione del Direttore Generale si basa sull'apprezzamento dei diversi sottosistemi componenti il Sistema di pianificazione, controllo e valutazione, così come indicato nelle norme di riferimento già richiamate, nel presupposto che a tale figura apicale sia attribuita la principale responsabilità in ordine al buon funzionamento di tale Sistema, indicato dalla normativa come il presidio alla gestione efficace ed efficiente delle amministrazioni pubbliche.

La valutazione del Nucleo di valutazione individua il primo e fondamentale elemento nella correttezza della metodologia applicata e il secondo elemento nel riscontro dei risultati raggiunti nel funzionamento del Sistema.

Tale riscontro è determinato dall'analisi dei documenti e delle ulteriori informazioni messe a disposizione del NdV dall'amministrazione.

La valutazione si sviluppa analizzando ciascun sottosistema per arrivare poi alle considerazioni conclusive.

## 3. Analisi dei documenti: Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance – Direttore Generale; Piano Integrato e Relazione delle Performance

Il Sistema di valutazione e misurazione delle performance prevede che la performance organizzativa (peso =40%) sia il risultato conseguito complessivamente dall'organizzazione rispetto agli obiettivi globali di Ateneo, che sono definiti in riferimento al "miglioramento della qualità dei servizi offerti" e alla "promozione del benessere organizzativo".

La performance è quindi monitorata considerando le seguenti dimensioni: **la promozione del benessere organizzativo e la qualità percepita dai destinatari dei servizi.**

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione** illustra in modo chiaro la metodologia di applicazione in ordine alla valutazione del DG. Altrettanto chiaramente e dettagliatamente sono individuate le fasi attraverso le quali deve essere condotto il processo, ed i rispettivi compiti degli attori coinvolti. Il NdV ritiene corretta la metodologia seguita ed apprezza la trasparenza assunta dalla valutazione così come è prevista nel documento.

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione** prevede che il **benessere organizzativo** sia oggetto di indagini annuali dirette ad evidenziare i miglioramenti rispetto al periodo antecedente.

Il NdV ritiene tale approccio metodologicamente corretto e si apprezza la decisione di procedere a rilevazioni annuali della qualità dei servizi percepita dagli utenti sia interni che esterni. Gli interventi migliorativi traggono spunto da tali indagini ed è poi importante misurarne l'impatto per indirizzare in modo efficace l'azione amministrativa.



## **Il Piano Integrato 2017-2019**

In generale lo stato di integrazione delle Pianificazioni si può definire buono e con un significativo miglioramento nel 2017.

Per ogni struttura, così come è stato fatto nei precedenti esercizi, è stato definito il piano degli obiettivi triennali e dell'esercizio 2017, è stato quindi assegnato un budget che collega la dimensione organizzativa a quella economico finanziaria, ed è stato individuato un responsabile nel rispetto della gestione delle performance. Per ogni obiettivo sono stati individuati ex ante 4 livelli di risultati possibili ai quali sono stati fatti corrispondere i relativi gradi di raggiungimento: tra questi verrà riconosciuto quello effettivamente conseguito, togliendo quindi ambiguità al momento della valutazione quando si deve stabilire la corrispondenza di ciascun risultato all'obiettivo di riferimento. Ciò è particolarmente utile quando gli obiettivi non sono quantificabili oppure quando si deve far riferimento alle azioni messe in atto dal PTA, non potendo misurare dei risultati dipendenti esclusivamente dall'attività del personale amministrativo. Ogni obiettivo è stato pesato in funzione al suo collegamento agli obiettivi strategici e alla complessità dell'attività da mettere in atto. Il Piano integrato contiene al suo interno le attività dirette a rispettare le normative sulla trasparenza e anticorruzione, garantendo l'efficacia dell'azione svolta che risulta ben lontana dalla semplice logica dell'adempimento.

L'ulteriore salto di qualità, messo in atto nella redazione del Piano Integrato 2017, è rappresentato dall'aver inserito i Piani triennali dei dieci Dipartimenti e dei tre Centri individuando in modo analitico gli obiettivi del 2017 sia nel campo della ricerca che della didattica. È importante sottolineare che i Piani sono stati redatti in piena collaborazione tra vertice dell'Ateneo, a garanzia della congruenza con le linee strategiche di UniTN, e organi deliberanti dei Dipartimenti chiamati a definire gli interventi programmati e ad impegnarsi nel raggiungimento degli obiettivi concordati e fatti propri dai Dipartimenti stessi.

## **Relazione performance**

Il Nucleo di Valutazione assicura la correttezza metodologica della Valutazione della Performance e, per ottenere un ulteriore affinamento nei prossimi esercizi, espone alcune osservazioni e suggerimenti.

Il Nucleo di valutazione osserva che è ancora ampio il ricorso a obiettivi di carattere descrittivo ad azioni di stampo preparatorio (predisposizione di regolamenti, di software etc.) per cui gli indicatori e i target raramente possono essere di carattere quantitativo.

Nella relazione si fa frequente riferimento alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA docenti e studenti.

Al punto dedicato ai punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione delle performance si legge: "a partire dal 2018, l'apporto del PTA – in termini di competenze e capacità di interpretare le necessità dell'utente – verrà valutato in riferimento agli esiti dei questionari di customer satisfaction limitatamente alle aree sulle quali ha effettiva possibilità di intervento e la cui azione ha ricaduta concreta e tangibile sulla soddisfazione percepita dagli utenti". Il Nucleo fa notare che tali aree di possibile "intervento" avrebbero dovuto essere indicate in fase di programmazione del 2018.



Si richiama l'attenzione ad individuare quelle aree, che possano essere effettivamente collegate all'operato del PTA, prima che l'esercizio sia concluso.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che, per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi, continua a persistere una netta differenziazione nei risultati tra personale afferente a Direzioni Centrali e strutture accademiche.

Il Nucleo di valutazione invita l'amministrazione ad adottare iniziative in grado di ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche.

**Riassumendo:** i Sistemi di Misurazione e Valutazione delle Performance, il Piano Integrato, il Ciclo delle Performance risultano gestiti correttamente.

#### 4. Gli obiettivi individuali

I risultati ottenuti dal Direttore Generale nel 2017 sono stati confrontati con gli **obiettivi individuali**, in base alla metodologia definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. La metodologia è stata seguita correttamente.

Al riscontro metodologico si deve accompagnare quello di merito che deve essere svolto da chi possiede le informazioni necessarie. Di conseguenza i risultati devono essere validati dal Rettore, così come il Direttore Generale ha validato i risultati dei Dirigenti.

#### 5. La Performance organizzativa

Per quanto riguarda gli indicatori scelti per la valutazione della **Performance organizzativa**, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, si osserva che:

- 1) la soddisfazione degli studenti, riguardante i servizi, è stata misurata con appositi questionari, segnando il 74,8 % il che colloca la valutazione nella classificazione di obiettivo "quasi completamente raggiunto".
- 2) per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo è stato analizzato il documento predisposto dal delegato del Rettore per il Benessere Organizzativo prof. Franco Fraccaroli, che si basa sul modello del questionario ANAC che ne analizza le 5 dimensioni.

L'indicatore "livello di mantenimento del BO generale attraverso la misurazione del GHQ" evidenzia, per il 2017, il mantenimento del livello di GHQ del 2016. Pertanto tale obiettivo risulta quasi completamente raggiunto.