



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

**PROPOSTA DI VALUTAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE
ANNO 2022**



Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Metodologia.....	3
3. Performance organizzativa	4
4. Performance individuale.....	7
5. Conclusioni.....	10



PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE - ANNO 2022

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 28 gennaio 2022 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 28 gennaio 2022, 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, inclusa l'audizione con il Rettore tenuta nella seduta del 5 giugno 2023. 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 2022 sono i seguenti:

- 1) "Garantire il mantenimento annuale del livello di Benessere organizzativo e individuale";
- 2) "Riprogettare lo strumento di rilevazione della Qualità dei servizi forniti dalle strutture tecnico gestionali, in accordo con il Delegato alle "Rilevazioni e analisi riguardanti la comunità universitaria" e con il Nucleo di Valutazione, al fine di addivenire ad una base dati sempre più attendibile e di riferimento per la definizione di azioni di miglioramento continuo. Presidiare l'iter di conduzione dell'indagine, fino al report finale";
- 3) "predisporre un nuovo Piano Miglioramento Servizi relativo al triennio 2023-2025, a fronte degli esiti emersi dall'indagine sulla qualità dei servizi 2021 e 2022 in coerenza con il Piano Strategico 2022-2027";
- 4) "Ridefinire le politiche finalizzate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, bilanciando in particolar modo l'incentivazione del merito individuale con il riequilibrio delle politiche retributive, secondo le linee guida definite dal CdA";

Prima di procedere alla valutazione della performance organizzativa, il Nucleo di Valutazione 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, lo scostamento fra Direzioni Centrali e Strutture Accademiche risulta contenuto per quanto riguarda gli EP e le Posizioni Organizzative ma resta significativo per quanto riguarda il personale senza responsabilità.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 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.

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)

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

2019 = 16.5%; 2020 = 17.3%; 2021 = 18,5% (media triennio 2019-21: 17,43)

2022 = 18,6%

Nel 2022 la percentuale di partecipanti a rischio (punteggio GHQ \geq a 4) è pari a 30,6%, confermando un trend di decrescita negli ultimi due anni. Rispetto all'intero gruppo di partecipanti alla ricerca, la percentuale di rispondenti che sperimenta disagio e lo attribuisce al lavoro rimane invece stabile rispetto al 2021, con una percentuale pari a 18.6% nel 2022.

La variazione nella % di soddisfatti risulta quindi nel range +/-10%, pertanto il livello di "GHQ - disagio psicologico imputato al lavoro" risulta stabile rispetto al 2021.

b) Mantenimento* del benessere organizzativo nei 5 ambiti ANAC relativi alla vita organizzativa (% soddisfatti 2022 vs 2021):

1. Organizzazione (10,3% vs 12,8%)
2. Performance (20,25% vs 21,05%)
3. Funzionamento sistema di valutazione (15,8% vs 15,7%)
4. Superiore gerarchico/crescita (32,3% vs 33,8%)
5. Superiore gerarchico/equità (29,6% vs 30%)



* Per mantenimento si intende che la % soddisfatti 2022 è rimasta nell'intervallo +/- 10% vs % soddisfatti 2021.

2) L'indagine 2022 "Qualità dei servizi forniti dalle strutture tecnico gestionali" è stata condotta aderendo al modello Good Practice. Il relativo questionario è stato somministrato nel mese di settembre 2022 a tutto il personale Docente e Ricercatore, personale TA e Studenti. I dati sono stati elaborati dal team del progetto Good Practice nel mese di ottobre.

Le aree indagate nei rispettivi questionari sono le seguenti:

* Docenti, Dottorandi, Assegnisti: Amministrazione e gestione del personale; Approvvigionamenti e servizi logistici; Comunicazione; Sistemi informatici; Supporto alla didattica; Supporto alla ricerca; Biblioteche.

* PTA: Amministrazione e gestione del personale; Approvvigionamenti e servizi logistici; Comunicazione; Sistemi informatici; Contabilità.

* Studenti 1° anno: Orientamento in entrata; Servizi generali, infrastrutture e logistica; Comunicazione; Sistemi informativi; Segreteria studenti; Servizi bibliotecari; Diritto allo studio.

* Studenti anni successivi: Servizi generali, infrastrutture e logistica; Comunicazione; Sistemi informativi; Internazionalizzazione, Segreteria Studenti; Servizi bibliotecari; Diritto allo studio; Job placement/Career service.

3) A fronte degli esiti emersi dall'indagine sulla qualità dei servizi 2022, è stata avviata la progettazione delle azioni di miglioramento da parte delle strutture gestionali dell'Ateneo, effettuata per ciascuna Direzione attraverso l'individuazione delle aree di criticità e la definizione di specifiche azioni di intervento, con indicazione relativa ad indicatori e target, nonché alla pianificazione temporale e i servizi coinvolti. Il processo ha previsto i seguenti passaggi:

1. Individuazione criticità e azioni di intervento.

2. Orizzonte temporale del Piano Miglioramento Servizi: il periodo di validità del Piano è il triennio 2023-25, con aggiornamento a scorrimento annuale riguardo la realizzazione delle azioni e la loro priorità.

3. Adozione PMS: il PMS è stato presentato preliminarmente al PQA e, successivamente integrato nel PIAO 2023-25, sottoposto all'approvazione del Nucleo di Valutazione (avvenuta 25.01.2023) e del CdA (in data 31.01.2023).

4) Il Patto di Stabilità, con la definizione delle risorse finanziarie finalizzate alla valorizzazione del personale TA, è stato approvato a maggio 2022, come risulta da verbale della Giunta Provinciale di data 27.05.2022.

- Ad inizio anno è stato dato avvio alla trattativa tra le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale in sede locale UniTrento, finalizzata al rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo (CCI)



scaduto in data 31.12.2021, la cui negoziazione viene condotta sul tavolo Apran. Il Cda ha approvato le "Linee di indirizzo per il rinnovo del CCI per il personale TA, CEL e dirigente, per il triennio 2022-2024", nella seduta del 30.06.2022.

In tale data, il Cda ha dato mandato alla Delegazione di Parte Pubblica di negoziare in sede Apran, sulla base di quanto previsto dal documento "Linee di indirizzo", per il rinnovo del Contratto.

Le Linee di indirizzo stabiliscono che al CCI compete, secondo quanto previsto dal Patto di Stabilità 2022, il consolidamento di un sistema incentivante legato a criteri di merito, l'adozione di un ulteriore sistema di adeguamento retributivo permanente rispetto a quello previsto dal CCI 2019-2021, nonché la conferma degli istituti di flessibilità già presenti nel CCI 2019-2022.

La trattativa in sede APRAN è stata avviata con una prima riunione in data 20.07.2022, in cui sono state illustrate le Linee Guida e le modalità di avvio della trattativa; nel corso del mese di settembre è stata redatta e condivisa con gli Organi di vertice la piattaforma del CCI, successivamente presentata al Sindacato nel mese di ottobre.

Sulla base dei numerosi elementi raccolti, sia documentali sia nell'audizione con il rettore svoltasi in data 5 giugno 2023 in relazione alla valutazione del Direttore Generale, il Nucleo di Valutazione 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", "il grado di definizione del piano di sviluppo organizzativo, rispetto alle priorità concordate con gli Organi di Governo", "Livello di individuazione delle revisioni al modello di gestione budget" e "Livello di definizione del nuovo modello di reclutamento personale medico universitario; conduzione fase istruttoria per la costituzione dell'Azienda sanitaria-universitaria integrata".

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 Consiglio di Amministrazione ai fini della valutazione della **Performance individuale**, sono state acquisite dagli organi competenti le seguenti informazioni:



1) In data 28 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022 – 2024”, testo unico di programmazione redatto in adempimento al DL n. 80 dd 9 giugno 2021, che integra e sostituisce il “Piano Integrato 2022-2024 e obiettivi operativi 2022”, approvato dal Cda il 28 gennaio 2022.

Il ciclo della Performance si è svolto secondo la procedura e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla nuova programmazione. Nello specifico:

- Schede valutazione Dirigenti anno 2021: approvate dal DG entro 15 maggio 2022;
- Schede assegnazione obiettivi 2022 Dirigenti: obiettivi assegnati dal DG entro luglio 2022;
- Effettuati 2 monitoraggi nel corso dell'anno (luglio e settembre; il monitoraggio di aprile ha coinciso con l'approvazione del PIAO '22-24);
- Consuntivazione risultati PTA relativi alla performance 2021 entro 15/06/2022 (invio dati al NdV in tempo per l'approvazione della relazione sulla Performance 2021, prevista da normativa entro il 30 giugno)

2) Nel corso dell'anno 2022 si è provveduto al riordino dell'assetto organizzativo-gestionale, nel rispetto delle priorità concordate con gli Organi di Governo e favorendo lo sviluppo degli obiettivi trasversali.

In particolare gli interventi hanno riguardato:

* febbraio 2022 (DDG n.3 dd 21.02.2022): riordino delle funzioni di supporto alle relazioni istituzionali a Rettorato, Presidenza CdA e Direzione Generale e redazione documentale, semplificandone la struttura, con contestuale riallocazione delle strutture di riferimento in staff al Direttore generale; ricollocazione della funzione di “Diversity Management” dal Rettorato alla Direzione generale;

* marzo/aprile 2022 (DDG n. 6 dd 10.03.2022 e DE-DRUO n.188 dd 14.04.22)):

- creazione della nuova Direzione Centrale Acquisti (struttura transitoria nelle more del riordino dei servizi contabili a supporto dei Dipartimenti e Centri, attualmente ancora incardinati all'interno dei servizi di Polo), con contestuale soppressione della Direzione Pianificazione, Approvvigionamenti e Amministrazione le cui funzioni sono state incardinate all'interno della DG e DCA in base alla competenza ;
- aggiornamento organizzativo della Direzione Servizi alla Ricerca e Valorizzazione, con la creazione della funzione “Programmi Strategici di ricerca” e riordino delle funzioni di supporto alla ricerca e valorizzazione.
- aggiornamento organizzativo delle funzioni interne alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.



*ottobre 2022 (DDG n. 20 dd 25.10.22): adeguamento organizzativo della struttura gestionale con la creazione dell'ufficio "Alumni e Fundraising" all'interno della struttura.

3) Dopo la fase di analisi e confronto con la Consulta dei Direttori e con il Senato Accademico, è stato predisposto un documento di revisione delle procedure di assegnazione di Budget alle Strutture Accademiche. La Consulta, in data 14.05.2022, ha espresso un orientamento favorevole alla proposta avanzata, segnalando alcune ipotesi di revisione, poi recepite nella versione finale presentata al SA il 29.06.2022 e contestualmente approvata. Il documento prevede un aggiornamento relativo alla predisposizione dei budget annuali, introduce delle nuove regole di utilizzo delle risorse assegnate e mira a raggiungere un migliore bilanciamento fra la natura autorizzatoria del bilancio preventivo annuale e le esigenze di spesa pluriennale.

In dettaglio, la proposta di revisione include:

Aggiornamento degli assunti di base per la predisposizione dei budget annuali e introduzione di nuove regole di utilizzo delle risorse assegnate:

A) Assegnazione annuale da modello:

- correlazione costi di competenza con trasferimenti interni annuali;
- comunicazione dei trasferimenti a favore delle strutture contestualmente all'approvazione del Budget previsionale da parte del CdA;
- possibilità di chiedere la riassegnazione di risorse solo per richieste di acquisto inserite prima del 30 ottobre;
- prenotazioni per addebiti a copertura di costi personale DR e TA o solo su risorse diverse da assegnazione annuale da modello.

B) Dotazione neo assunti: limite temporale di utilizzo;

C) Compensazioni per aspettative non retribuite;

D) Facility e piattaforme: risorse derivanti da addebiti su fondi ateneo in scadenza a fine esercizio;

E) Margini di progetto: richiesta riassegnazione quota differita solo qualora le risorse a budget risultino insufficienti e ci sia la necessità di procedere alla copertura di spese correnti;

F) Processo di pianificazione delle risorse articolato in un budget iniziale e tre assestamenti in corso d'esercizio.

G) Assegnazioni da modello su base triennale anziché annuale.

Le nuove regole, dopo una condivisione con i Responsabili dei Poli Amm.vo contabili e gli Assistenti di Dipartimento, sono state applicate in sede di predisposizione del Budget previsionale 2023-2025 e applicate nella normale gestione operativa.



4) Per quanto riguarda l'Azienda sanitaria-universitaria integrata, il Comitato di indirizzo di Medicina, in data 4 ottobre 2022, ha definito la nomina del Comitato tecnico per l'attuazione degli interventi e della attività di cui all'Accordo quadro tra la Provincia Autonoma di Trento (PAT), l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, l'Università di Trento e l'università di Verona per l'attivazione della Scuola di Medicina e Chirurgia interateneo con sede a Trento.

Il Comitato ha stabilito inoltre che, nelle more dell'approvazione del protocollo, il reclutamento del personale medico universitario non subisca un arresto e le procedure urgenti e necessarie siano comunque programmate: tali posizioni dovranno poi trovare piena corrispondenza nel protocollo. Di conseguenza, il reclutamento è proseguito attraverso l'assunzione dei professori su base convenzionale con APSS. Inoltre, l'Ateneo continuerà la propria programmazione legata alle esigenze didattiche del CISMed, finanziando il reclutamento con le risorse derivanti dalla parte programmatica dell'atto di indirizzo.

Relativamente al reclutamento del personale medico universitario, nell'anno 2022 si sono concluse, con la chiamata dei vincitori entro dicembre, le procedure di reclutamento per 4 professori (due di prima fascia e due di seconda fascia), finanziate dall'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento (APSS) tramite apposita convenzione stipulata a febbraio 2022, che prevede un'ulteriore procedura di reclutamento di professore di prima fascia, ancora in corso.

Sono stati attivati anche 3 concorsi di ricercatore a tempo determinato "tipo B" sulle risorse del piano straordinario MUR 2020, conclusi con l'assunzione dei vincitori chiamati dal CISMed, a decorrere dal 31 ottobre 2022.

Infine, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 19 e 21 dicembre 2022, hanno approvato lo schema di una ulteriore convenzione tra l'Ateneo e l'APSS, per il finanziamento di 7 ulteriori posizioni di professore per lo svolgimento di attività didattica e di ricerca presso il Centro Interdipartimentale di Scienze Mediche.

I professori e ricercatori così reclutati svolgeranno attività assistenziale presso le strutture dell'APSS, regolata dalle specifiche convenzioni stipulate tra UNITN e APSS.

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 la nomina del Comitato tecnico per l'attuazione degli interventi e della attività di cui all'Accordo quadro tra la Provincia Autonoma di Trento (PAT),



l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, l'Università di Trento e l'università di Verona per l'attivazione della Scuola di Medicina e Chirurgia interateneo con sede a Trento.

Il Nucleo suggerisce un monitoraggio costante per questo obiettivo, che ritiene di particolare rilievo per lo sviluppo della iniziativa collegata con l'avvio del corso di studio in medicina.

Si segnala come azione di particolare rilievo la messa a punto dell'aggiornamento organizzativo della Direzione Servizi alla Ricerca e Valorizzazione, con la creazione della funzione "Programmi Strategici di ricerca" e riordino delle funzioni di supporto alla ricerca e valorizzazione nonché la revisione organizzativa della Direzione Centrale Acquisti.

Il Nucleo rileva che il Mantenimento* del benessere organizzativo nei 5 ambiti ANAC relativi alla vita organizzativa (% soddisfatti 2022 vs 2021) rimane nel range previsto, ma non subisce un miglioramento rispetto allo scorso anno. Questo è un aspetto da monitorare, così come le azioni messe in atto per aumentare il tasso di risposta ai vari questionari.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione esprime una valutazione positiva senza riserve sull'operato del Direttore Generale.