

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N°	10
DATA ED ORA	25 giugno 2021 - ore 9:30
SEDE	Via Calepina 14, Trento – riunione in videoconferenza

1.	BERGAMIN Maria	Presidente	P
2.	BACCINI Alberto	Componente esterno	P
3.	STEFANI Emanuela	Componente esterno	P
4.	MOLINARI Alberto	Componente	P
5.	ESPA Giuseppe	Componente	P

P = presente; AG = assente giustificato; A = assente; P (vc) = collegato in videoconferenza

Ordine del giorno

- Validazione della Relazione sulla Performance anno 2020.
- Attestazione per verifica obblighi di pubblicazione: “Amministrazione Trasparente”.
- Parere ai sensi dell’art. 7 c. 3 Legge 30/12/2010 n. 240 : scambio contestuale di docenti tra due Atenei tra due Atenei, modificato dall’art. 19, co. 1, lett. c) del d.l. 16 luglio 2020, n. 76.

La Presidente, constatata la presenza di tutti i componenti, dichiara aperta la seduta alle ore 9.30.

La Presidente propone di integrare l’ordine del giorno della seduta odierna con il punto “Valutazione del Direttore Generale”.

Il Nucleo di Valutazione approva all’unanimità la proposta di integrazione e il nuovo punto viene aggiunto al numero 4:

- Valutazione del Direttore Generale.

Si passa alla trattazione del punto 1 all’ordine del giorno: “**Validazione della Relazione sulla Performance anno 2020**”.

La Presidente illustra ampiamente la proposta di validazione della Relazione sulla Performance relativa all’anno 2020, che valuta in modo positivo; richiama la raccomandazione,

formulata anche per le precedenti edizioni, rispetto alla necessità di utilizzare il più possibile, per il monitoraggio, indicatori di carattere quantitativo e misurabile.

Il Nucleo di valutazione discute in modo approfondito alcuni aspetti del Piano delle performance di Ateneo, che ha visto la struttura gestionale affrontare le criticità peculiari dei mesi scorsi, nel contesto dell'emergenza sanitaria. In particolare, si esaminano la messa in campo del sistema di lavoro agile della struttura gestionale e l'organizzazione della didattica a distanza, che in generale sono state attuate con prontezza e efficacia; si analizzano poi le criticità insorte nel campo della ricerca sperimentale, che ha conosciuto forti limitazioni nell'accesso ai laboratori, che si sono riverberate anche nel percorso formativo, in particolare per i laureandi.

Al termine di una breve discussione,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;

Visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività delle Pubbliche Amministrazioni;

Vista la Legge 240/2010, e in particolare l'art. 2, comma 1, riferito al ruolo del Nucleo di valutazione;

Vista la Delibera CIVIT n. 9/2010 in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle Università;

Viste le Delibere CIVIT n. 5/2012 e 6/2012, che definiscono le modalità e gli adempimenti richiesti agli organismi indipendenti di valutazione (OIV);

Visto il D.Lgs 74/2017;

Preso atto della Relazione sulla performance 2020 della struttura gestionale;

Udita la relazione della Presidente;

Con voto unanime;

Delibera

1. di validare la relazione sulla Performance 2020 con il giudizio riportato nelle pagine che seguono.

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2020

1. Premessa normativa

Le funzioni proprie dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, sono attribuite ai Nuclei di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, dall'art.2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha introdotto, a decorrere dal 22 giugno 2017, alcune sostanziali modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n.124, e stabilisce, all'art. 10 comma 1, lettera h) che "il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto".

Come precisato dalla stessa ANVUR, l'art. 60 comma 2 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, già prevedeva che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, che l'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009 aveva precedentemente posto in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), fossero trasferite all'ANVUR.

In aggiunta il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha mutato l'interlocutore dell'ANVUR (art. 5 comma 3) trasformando, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.). Successivamente il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance (art. 19 comma 9) di cui era titolare l'ANAC, che rimane quindi titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Infine il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, contenente il Regolamento di disciplina delle funzioni del DFP in materia di performance, introduce la Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche (art. 7) 2 e ribadisce la funzione dell'ANVUR per il comparto università e ricerca (art. 3, comma 5), poi sancita definitivamente con il citato d.lgs. n 74/2017.

L'aggiornamento normativo introdotto dal d.lgs. n. 74/2017 ha modificato sensibilmente l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e nello specifico il comma 4 lettera c), ove si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le modifiche al D.Lgs. 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV (OIV) nel processo di valutazione delle performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance –SMVP).

In aggiunta, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare "l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati" e di segnalare "la necessità o l'opportunità di interventi correttivi" (art. 6, c. 1). Proprio per espletare questo ruolo, agli OIV è riconosciuta la possibilità di accedere "a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione", nonché "a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni" (art.14, c.4-ter).

Con il D.Lgs. 74/2017, inoltre, è stata armonizzata in un'unica scadenza (30 giugno) la pubblicazione della Relazione sulla Performance e la validazione dell'OIV (art. 10, c. 1, lett. b).

Il nuovo art. 14 attribuisce un'importanza particolare all'ascolto dell'utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto "anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali" (comma 4 bis).

Il SMVP, in vigore nel 2020, recepisce tutti gli aggiornamenti ed in particolare, le novità introdotte dal Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente di data 7.02.2018, che ha modificato le percentuali della retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente in esito alla valutazione della performance individuale e, da ultimo, il nuovo Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 del personale tecnico-amministrativo, di data 12 giugno 2020, che ha introdotto nuovi istituti incentivanti e adeguato alcuni premi già esistenti, legati al merito individuale.

Va ricordato che a partire dal mese di marzo 2020, la situazione di emergenza sanitaria causata dalla diffusione del SARS-CoV-2 ha reso necessario, per garantire la tutela del lavoratore, l'introduzione del lavoro agile che ha costituito, di conseguenza, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in fase emergenziale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tiene conto di questa sostanziale modifica organizzativa oltre a tenere in considerazione sia il:

DM del 19 ottobre 2020 e, nello specifico, l'articolo 6 "Valutazione e monitoraggio", in cui le amministrazioni sono chiamate ad adeguare i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi;

DM 9 dicembre 2020 “Linee Guida Dip. Funzione Pubblica sul POLA e Indicatori di performance”, che intendono fornire alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria.

2. Esame della Relazione sulla Performance 2020

Definito il quadro normativo di riferimento il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla Performance 2020, che è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 10 giugno per gli adempimenti di competenza.

Ai sensi dell’art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali del merito. La validazione è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire: la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;

l’attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;

la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009);

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2020 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell’attività, tra cui:

il Piano integrato 2020-2022;

il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

3. Parere su conformità – attendibilità e comprensibilità della relazione

In dettaglio, il Nucleo di Valutazione, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

Conformità: la Relazione sul piano formale risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012.

Comprensibilità: La Relazione sulla Performance 2020 presenta, a parere del Nucleo, un buon grado di comprensibilità delle informazioni, anche grazie all’utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza gli sforzi operati

dall'amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l'attività svolta.

Attendibilità: Per quanto riguarda l'attendibilità, il Nucleo rileva che per tutti gli indicatori, i target e i risultati presentati sono indicate chiaramente le fonti informative.

Per quanto riguarda le procedure, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

Lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato una fluidità ed efficacia sempre maggiore sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi, sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale come ha potuto osservare il Nucleo di Valutazione anche nell'audizione del 18 maggio 2021;

in particolare, si rileva un generale miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione;

va rilevato che alla data di approvazione delle Relazione, il processo di valutazione della performance individuale è stato completato sia per il personale EP che per il personale D con responsabilità. I dati forniti al NdV hanno permesso di elaborare le tabelle allegate alla presente relazione;

il Nucleo di Valutazione, viste le indicazioni contenute nelle Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, ha ritenuto di incontrare nella seduta del 18 maggio 2021 tutti i dirigenti sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale; in data 10 giugno 2021 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D con responsabilità) che permettono di chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione.

per il personale di cat. B, C, D non titolare di incarico di responsabilità, il processo di rilevazione della performance è biennale e la rilevazione si è svolta lo scorso anno.

4.Valutazione della Relazione

Il Nucleo di Valutazione ha riscontrato un ulteriore miglioramento nella redazione delle schede di performance. Gli obiettivi vengono rendicontati in modo chiaro e analitico.

Il Nucleo di Valutazione rileva positivamente il fatto che l'Ateneo abbia recepito i suggerimenti fatti in occasione della relazione al Piano Integrato 2020-2022.

Nella relazione, infatti, sono stati divisi alcuni obiettivi ritenuti troppo complessi ed è stata migliorata la descrizione che permette di renderli maggiormente confrontabili. Si osserva peraltro che il ricorso a obiettivi di carattere descrittivo è ancora ampio, per quanto riguarda la Direzioni, probabilmente perché i notevoli cambiamenti ai quali si è dovuto procedere a causa dell'emergenza pandemia, hanno determinato lo sviluppo di strumenti e mezzi diretti a fronteggiare le nuove esigenze, al contrario delle attività di routine che si prestano meglio alla quantificazione. Si deve anzi riconoscere che è molto vasta la raccolta di indicatori di volumi di attività, per le diverse Direzioni, che però non vengono utilizzati in fase di programmazione ma soltanto a consuntivo. Preme ricordare che eventuali giudizi sul grado di efficienza raggiunto si possono effettuare soltanto confrontando valori programmati e valori consuntivi riferiti allo stesso esercizio. Mentre il confronto tra due, o più annualità è inficiato dalle mutate condizioni operative, interne ed esterne.

Considerato lo scenario di emergenza sanitaria che ha caratterizzato il 2020 e l'avvio nello stesso anno del progetto di Medicina, circostanze che hanno comportato nuovi e importanti impegni non programmati per le strutture gestionali, si è provveduto a deliberare nel Cda di data 28 ottobre 2020 la revisione degli obiettivi operativi sul 2020, sintetizzata nell'Appendice al Piano integrato 2020-2022.

Il Nucleo di Valutazione rileva positivamente l'inserimento all'interno della relazione di una sintesi dei risultati dei monitoraggi dove viene spiegato il motivo per il quale l'obiettivo e il target sono stati modificati (10); il motivo per il quale è stato modificato solo il target (17) e quanti obiettivi sono stati eliminati (8) oltre all'indicazione di quanti sono stati introdotti ex novo (5) in sostituzione di quelli eliminati e 1 in aggiunta a quelli riportati.

Nella relazione si fa riferimento inoltre alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA ed in particolare alla relazione sul benessere organizzativo e quella sulla di customer satisfaction e piano di miglioramento dei servizi. L'indagine sulla customer satisfaction è stata sospesa a causa della situazione di emergenza dettata dal virus SARS CoV-2.

Nella relazione delle performance viene evidenziato come per l'indagine del benessere organizzativo a partire dall'anno 2019, su indicazione e supervisione del Delegato per il benessere organizzativo,

siano state inserite nel questionario altre due sezioni di approfondimento in aggiunta al modello ANAC:

- disagio psicologico (misurato mediante lo strumento GHQ)
- altre potenziali fonti di stress lavoro-correlato, con item dedicati rispettivamente alle relazioni sociali (la frequenza riportata di molestie e ostracismo, la percezione di clima etico e cinismo all'interno dei gruppi di lavoro), alla conciliazione famiglia-lavoro (con domande anche su smart working e telelavoro) e alle relazioni con il superiore.

Nella relazione viene evidenziato come l'indagine sul benessere organizzativo sia stata condotta in maniera semplificata, in accordo con il Nucleo di Valutazione sospendendo la tradizionale e avviandone una specifica, a causa della situazione di emergenza dettata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2.

L'indagine ha preso in considerazione l'esperienza di lavoro in smart working nei 3 mesi da marzo a giugno 2020, raccogliendo le percezioni ed osservazioni dei lavoratori.

In questa indagine sono state anche indagate le aspettative professionali future dei lavoratori agili e le loro preferenze rispetto alle modalità lavorative future (lavoro in ufficio vs da remoto), corredate da un'auto-valutazione della produttività, al fine di raccogliere elementi quantitativi, utili per definire un modello di rientro progressivo in presenza del personale, nonché la gestione degli orari di lavoro e l'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi

Nella relazione è stato anche evidenziato che, vista la sospensione dell'indagine di Customer Satisfaction in base alla quale si aggiornava il Piano di Miglioramento dei Servizi 2019-2021, nell'anno 2020 si è provveduto, compatibilmente con la gestione della situazione emergenziale, alla realizzazione delle azioni del Piano programmate per l'anno in corso, in particolare segnalando le azioni concluse ed inserendo eventuali interventi correttivi.

Le tabelle più sotto riportate illustrano gli esiti del processo di valutazione dei risultati per il personale a cui sono stati assegnati obiettivi nell'anno 2020.

Per il personale tecnico amministrativo non titolare di incarico di responsabilità, il processo di rilevazione della performance è biennale; la procedura verrà quindi avviata nel 2022, per il biennio 2020-2021.

In particolare, i dati riguardano gli esiti della valutazione degli obiettivi individuali assegnati per il 2020 ai sensi del C.C.N.L. al personale dirigente e tecnico-amministrativo di ctg. EP e D (titolare di incarico di responsabilità e funzione specialistica).

I dati sono aggiornati al 10 giugno 2021.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che:

a) l'86,4% (19 su 22) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; il 78,9% (30 su 38) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%.

Si osserva un aumento del 20% delle valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% nelle direzioni centrali riducendo il gap tra sedi centrali e periferiche;

b) il 89,9% (44 unità su un totale di 49) del personale posizione D con responsabilità afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% (lo scorso anno era il 77%); il 86,8% (59/68) del personale D con responsabilità afferente alle Direzioni centrali ha ricevuto valutazioni nel range compreso tra 95 e 100 (lo scorso anno era il 79,6%). Rispetto allo scorso anno si rileva ancora un aumento della quota di personale valutato al massimo nelle direzioni centrali e un miglioramento del 10% presso le strutture accademiche rendendo il divario praticamente nullo cosa che ha sempre raccomandato il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione apprezza il notevole sforzo fatto dell'amministrazione per ridurre ancora il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche che tuttavia rimane, anche se in misura inferiore, tra gli EP ed è praticamente annullato tra i D con responsabilità; si osserva tuttavia che permane un certo generale appiattimento verso l'alto che impedisce di far emergere le prestazioni di particolare valore.

Vengono qui di seguito riportati:

i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle categorie EP e D con responsabilità o Funzione specialistica suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato;

Risultati raggiungimento obiettivi categoria EP

Dipartimento/ centro	80-85	85-90	90-95	95-100	totale
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			1	4	5
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO				1	1
Dip.di Fisica			2	8	10
Dip.di Ing. Industriale				3	3
Dip.di Matematica				1	1
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				1	1
Rettorato				1	1
Totale Dipartimenti	0	0	3	19	22
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne				3	3
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne	1			5	6
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e		1	3	5	9
Direzione Generale			1	5	6
Direzione Patrimonio Immobiliare				4	4
Direzione Ricerca e SBA		1	1	5	7
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				3	3
Totale Direzioni	1	2	5	30	38
Totale generale	1	2	8	49	60

Risultati raggiungimento obiettivi categoria D con Responsabilità:

Dipartimento/ centro	75-80	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC			2	4	6
Coordinam.Serv.Didattici e Stud.				5	5
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO				5	5
Dip.di Economia e Management				1	1
Dip.di Fisica				9	9
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione				1	1
Dip.di Ing. Industriale			1	4	5
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica	1		1	6	8
Dip.di Lettere e Filosofia				2	2
Dip.di Matematica				1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive				2	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				1	1
Fac.di Giurisprudenza				2	2
Scuola di Studi Internazionali				1	1
Totale Dipartimenti	1	0	4	44	49
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne	1		1	4	6
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti				9	9
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne				8	8

Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e	1	3	9	13
Direzione Generale	1		7	8
Direzione Patrimonio Immobiliare			5	5
Direzione Ricerca e SBA		2	9	11
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			8	8
Totale Direzioni	1	2	6	59
Totale generale	2	2	10	103

Si sottolinea che permane la difficoltà ad utilizzare i fondi stanziati per la realizzazione del Piano Strategico 2017- 2020.

La motivazione addotta fa riferimento alla pandemia, che può giustificare solo in parte le consistenti. Infine si sottolinea che permane la difficoltà ad utilizzare i fondi stanziati per la Realizzazione delle somme collocate nella colonna “A Finire” e soltanto in minima parte impegnati al 8/06/21.

Si sarebbero dovute analizzare, e mettere in rilievo, le cause, sottolineando i vincoli che non dipendono dalla conduzione dell’Ateneo, proponendo, ove possibile interventi diretti al miglioramento della capacità di spesa.

Il Nucleo di Valutazione ritiene di dover proporre alcune osservazioni su questioni di carattere generale che non vengono trattate nella Relazione sulla Performance ma che meriterebbero di essere prese in considerazione nei prossimi esercizi:

- si ricorda, a proposito dei soggetti coinvolti nel ciclo delle Performance che il NdV, nel 2019, aveva suggerito che i Piani dei Dipartimenti/Centri e i livelli di realizzazione degli obiettivi da essi indicati, come emergono nella Relazione sulla Performance, fossero oggetto di attenzione anche del PQA in quanto i processi di assicurazione della qualità trovano la loro formalizzazione, per ciascuna delle tre aree (didattica, ricerca, terza missione) proprio attraverso il Piano Integrato.

L’intervento del PQA era stato sollecitato anche per dare assistenza tecnica a quei Dipartimenti che ancora incontrano difficoltà nell’individuare indicatori, baseline e target adeguati.

- si ritiene inoltre che i dottorati, rappresentando la punta di diamante della formazione dell’Ateneo, dovrebbero essere inseriti nel sistema di assicurazione della qualità.

Nonostante il NdV abbia messo in luce, fin dal 2013, le rilevanti differenze esistenti tra i dottorati e abbia elaborato una scheda diretta ad evidenziare le modalità di conduzione dei dottorati stessi e, in

particolare, il percorso formativo sino alla prova finale, il PQA non ha mai previsto interventi diretti a misurare la customer satisfaction dei dottorandi né, tantomeno, ha messo in atto iniziative dirette a promuovere processi di assicurazione della qualità nei percorsi formativi. Sono ancora insufficienti le informazioni riguardanti gli sbocchi professionali di coloro che hanno superato la prova finale.

5. Conclusione

Il Nucleo di Valutazione esprime particolare apprezzamento per come è stato gestito il ciclo delle performance di fronte ai repentini e drammatici cambiamenti determinati dallo sviluppo della pandemia e dai provvedimenti diretti a fronteggiarla. Da apprezzare è anche la velocità e l'efficacia degli interventi sulla struttura dirigenziale. Una menzione speciale merita il Piano di Miglioramento, strumento gestito in modo flessibile e ben mirato a superare le nuove esigenze determinate dalla DAD e dalle pesanti modifiche nell'organizzazione dei servizi. Pertanto il NdV, nel prendere atto dell'impegno profuso nel processo di miglioramento messo in atto e confidando che i rilievi emersi durante l'analisi della Relazione possano essere utilizzati per migliorare ulteriormente i criteri e le modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte; ritiene di poter **validare la Relazione sulla performance 2020.**

Si passa alla trattazione del punto 2 all'ordine del giorno: **“Attestazione per verifica obblighi di pubblicazione: “Amministrazione Trasparente”**.

Il prof. Molinari illustra la proposta di attestazione dell'assolvimento da parte dell'Ateneo degli obblighi di pubblicazione in capo agli enti pubblici degli elementi di trasparenza.

Al termine della presentazione,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;

Visto il Regolamento generale di Ateneo, emanato con D.R. n. 421 del 1 ottobre 2012 e modificato con D.R. n. 691 del 14 settembre 2018;

Vista la delibera n. 294 del 13 aprile 2021 dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e i documenti ad essa allegati;

Visto che l’attestazione pubblicata nella sezione “Amministrazione Trasparente” va fatta entro il 30 giugno 2021;

Visto il documento con cui il Responsabile della Trasparenza dell’Università di Trento ha fornito la griglia di rilevazione dei dati richiesti dall’ANAC, rimodulata sulla base della suddetta delibera (**allegato n. 2.1**);

Preso atto dell’esito positivo dei colloqui svolti dall’Ufficio di supporto con i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati;

Verificata la documentazione pervenuta e i dati disponibili sul sito internet di Ateneo e sulle banche dati;

Constata l’osservanza degli obblighi informativi vigenti, come indicato nella Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o strutture equivalenti, che viene allegata alla presente delibera (**allegato n. 2.3**);

Con voto unanime;

Delibera

1. che sussistano i presupposti necessari affinché possa essere rilasciata l’attestazione richiesta dall’art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 (**allegati n. 2.2 e 2.3**).

Si passa alla trattazione del punto 3 all’ordine del giorno: “**Parere ai sensi dell’art. 7 c. 3 Legge 30/12/2010 n. 240: scambio contestuale di docenti tra due Atenei tra due Atenei, modificato dall’art. 19, co. 1, lett. c) del d.l. 16 luglio 2020, n. 76**”.

La Presidente spiega che si chiede al Nucleo di esprimere il proprio parere in ordine alla proposta di scambio contestuale tra il dott. **Angelo BESANA**, ricercatore presso il Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio (SSD M-GGR/02 geografia economico-politica) dell’Università degli studi di Torino e il prof. **Nello BERTOLETTI** professore associato presso

il Dipartimento di Lettere e Filosofia (SSD ML-FIL-LET/12 Linguistica Italiana) dell'Università degli studi di Trento.

Al termine di una breve discussione,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con Decreto Rettorale n. 167 di data 23 aprile 2012;

Visto il Regolamento Generale di Ateneo emanato con Decreto Rettorale n. 421 del 1° ottobre 2012 e modificato con Decreto Rettorale n. 691 del 14 settembre 2018;

Visto l'art. 7, comma 3, ultimo periodo della legge n. 240/2010 e ss.mm., che recita “[...] La mobilità interuniversitaria è altresì favorita prevedendo la possibilità di effettuare trasferimenti di professori e ricercatori consenzienti attraverso lo scambio contestuale di docenti in possesso della stessa qualifica tra due sedi universitarie, con l'assenso delle università interessate”;

Vista la nota ministeriale n. 1242 del 2 agosto 2011 con la quale sono state fornite informazioni e indicazioni operative per l'applicazione dell'art. 7 comma 3 della legge 240/2010;

Vista la nota del Ministero dell'Università e della Ricerca dd. 25 gennaio 2021 prot. N. 0023398 che consente lo scambio tra docenti e ricercatori, quindi anche di qualifica diversa;

Vista la disponibilità al trasferimento presso il Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli studi di Torino del prof. **Nello BERTOLETTI**, afferente al Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università degli studi di Trento in qualità di professore associato di Linguistica italiana (SSD L-FIL-LET/12);

Vista la disponibilità al trasferimento presso il Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università degli studi di Trento del dott. **Angelo BESANA** ricercatore di Geografia economico-politica (SSD M-GGR/02) attualmente afferente al Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio dell'Università degli studi di Torino;

Vista la delibera del Consiglio del Dipartimento di Lettere e Filosofia del 19 maggio 2021;

Vista la delibera del Consiglio del Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio del 25 maggio 2021;

Preso atto della necessità di acquisire il **parere vincolante del Nucleo di Valutazione** sulla proposta di scambio con riferimento all'impatto dello scambio sui requisiti di docenza previsti dalla normativa vigente rispetto ai corsi di studio inseriti nell'offerta formativa dell'Ateneo;

Esaminata la documentazione pervenuta al supporto al Nucleo di Valutazione in ordine alla proposta di scambio contestuale di docenti;

Ritenuto che lo scambio proposto non comporti alcun impatto negativo sul rispetto dei requisiti di docenza previsti da parte dell'Università degli Studi di Trento;

Con voto unanime;

Delibera

1. di esprimere parere favorevole alla proposta di scambio contestuale di docenti, ai sensi dell'art. 7 c. 3 Legge 30/12/2010 n. 240: scambio contestuale di docenti tra due Atenei tra due Atenei, modificato dall'art. 19, co. 1, lett. c) del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, riguardante il dott. **Angelo BESANA** ricercatore di Geografia economico-politica (SSD M-GGR/02) attualmente afferente al Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio dell'Università degli studi di Torino e il prof. **Nello BERTOLETTI**, afferente al Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università degli studi di Trento in qualità di professore associato di Linguistica italiana (SSD L-FIL-LET/12).

Si passa alla trattazione del punto 4 all'ordine del giorno: **“Valutazione del Direttore Generale”**.

La Presidente spiega che si chiede al Nucleo di esprimersi in ordine alla valutazione del Direttore Generale. Illustra quindi diffusamente la proposta di documento di valutazione, messa a punto con riferimento al quadro normativo vigente, e basata sostanzialmente sul Ciclo delle performance, sul Piano di miglioramento e sul Piano strategico di Ateneo.

Al termine della presentazione,

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;

Visto il Regolamento generale di Ateneo, emanato con D.R. n. 421 del 1° ottobre 2012 e modificato con D.R. n. 691 del 14 settembre 2018;

Esaminata la scheda degli obiettivi del Direttore Generale;

Visto il Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance, approvato il 27 maggio 2021;

Udita la relazione della Presidente;

Con voto unanime;

Delibera

1. di approvare il documento di valutazione del Direttore Generale, secondo il testo di seguito riportato.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE - ANNO 2020

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 al SMVP approvato in CdA il 17 marzo 2020 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 SMVP, 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."

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 17 marzo 2020.

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:

- 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. 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 nel D.Lgs. 150 del 2009 e il novellato D.Lgs. 74/2017, 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 di cui dispone il Nucleo di Valutazione nell'esercizio delle proprie attività.

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, dove gli obiettivi globali dell'ateneo, in base alla delibera del CdA, sono definiti in riferimento al "miglioramento della qualità dei servizi offerti" e alla "promozione del benessere organizzativo".

Prima di procedere alla valutazione della performance organizzativa, il NdV fa propria l'analisi della situazione operativa effettuata dal Dirigente della DRUO:

preme rilevare che l'anno 2020 è stato fortemente segnato dall'evolversi della pandemia da Coronavirus, che ha comportato per l'Ateneo interventi significativi e straordinari per contrastare l'emergenza e per rispondere alle direttive emanate a livello nazionale.

Le misure adottate sono state identificate tenendo conto della prolifica azione regolamentare da parte delle autorità nazionali e provinciali in materia di sanità pubblica e dalle indicazioni del Referente Covid di ateneo.

Nel primo quadrimestre del 2020, con l'aggravarsi della curva epidemiologica, sono state riprogrammate tutte le attività didattiche con l'obiettivo di garantire la fruizione della didattica da parte di studenti/esse con modalità totalmente a distanza, verificando, appena le condizioni l'hanno permesso, quali attività erogare in presenza, accompagnata da adeguate misure di sicurezza. Si sono

inoltre sospesi tutti gli eventi in presenza e messe in atto azioni al fine di disciplinare l'attività di ricerca; è stato inoltre garantito il funzionamento dei servizi tramite l'attivazione della modalità di lavoro a distanza da parte del personale.

La Direzione DRUO correttamente annota:

gli obiettivi definiti inizialmente riguardavano: "garantire il mantenimento annuale del livello di Benessere organizzativo e individuale."

Per il benessere organizzativo erano stati considerati gli ambiti presi in considerazione da ANAC relativamente alla vita organizzativa, sui quali il Direttore Generale poteva esercitare influenza diretta

L'avvento della pandemia ha però costretto a delle modifiche degli obiettivi.

L'annuale indagine ANAC sul benessere organizzativo (relativa all'anno 2019) che era in programma per febbraio 2020 sarebbe stata divulgata proprio in piena emergenza Covid-19 e in concomitanza con la fase di avvio dell'home working per tutto il PTA (inizio marzo).

Si è quindi concordato, di concerto con il delegato del Rettore per il Benessere Organizzativo e in accordo con il NdV, di congelare l'indagine e avviarne una specifica, focalizzata sull'esperienza di lavoro in smart working degli ultimi 3 mesi (marzo-maggio 2020), al fine di raccogliere percezioni ed osservazioni dei lavoratori.

Si è valutato, inoltre, di indagare le aspettative professionali future, l'auto-valutazione della produttività e le preferenze del personale rispetto alle modalità lavorative future (in ufficio vs da remoto)

Quindi il nuovo obiettivo per il 2020 è stato definito come di seguito riportato: "Rilevare e monitorare il livello di benessere organizzativo nel periodo di emergenza Covid-19 - anche attraverso il monitoraggio dell'istituto dello smart working e delle aspettative del lavoratore rispetto alle modalità operative future - al fine di raccogliere tutti gli elementi utili per definire un modello di rientro progressivo in presenza del personale, la gestione degli orari di lavoro e l'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi in modalità mista (presenza e home working)"

L'obiettivo: "Garantire, di concerto con il Delegato del Benessere organizzativo, la realizzazione delle azioni previste nel Piano di miglioramento del benessere organizzativo per l'anno 2020 (e indicate anche nel Piano Integrato 2020-22)" è stato eliminato.

Per l'anno 2020 è stato individuato come nuovo obiettivo: "Adeguare l'organizzazione del lavoro alla nuova situazione condizionata dall'emergenza Covid-19, attraverso la stipula di specifici accordi sindacali, al fine di riorganizzare l'attività lavorativa in tema di lavoro agile e presenza in servizio, garantendo un adeguato piano di rientro progressivo del PTA nel rispetto delle tempistiche definite dalla normativa per gestione della fase di rientro."

Per l'anno 2020 il CdA ha assegnato al Direttore Generale altri tre obiettivi:

- il primo: "Promuovere e coordinare, in un'ottica di scorrimento per i due anni successivi, la realizzazione delle azioni indicate nel Piano Miglioramento Servizi 2020-22, in grado di dare risposta alle criticità riscontrate nella gestione, al fine del miglioramento continuo dei servizi offerti dalle strutture tecnico gestionali";
- il secondo: "Posizionamento dell'Ateneo nel ranking universitario, con riferimento alla "classifica Censis edizione 2020/21 degli Atenei italiani"
- il terzo: "Realizzazione e monitoraggio di un piano attuativo, per l'anno 2020, delle azioni trasversali messe in atto dalle Direzioni a supporto degli obiettivi delle strutture Dipartimentali inseriti nel Piano Triennale 2019-21."

Si precisa inoltre che nella seduta del 28 ottobre il CDA ha ritenuto di rivedere indicatori e target di alcuni obiettivi assegnandone di nuovi al fine di gestire al meglio l'emergenza pandemica.

Il NdV osserva che, da parte del CdA, viene attribuita "particolare enfasi" alla realizzazione delle azioni previste nel Piano di Miglioramento e, pur apprezzando particolarmente la scelta, del CdA, di utilizzare tale Piano al fine di aumentare la customer satisfaction degli utenti interni ed esterni dell'Ateneo e di migliorare il benessere organizzativo, tuttavia ritiene che l'attenzione posta dal DG nella gestione del Ciclo delle Performance, ad iniziare dalla stretta derivazione degli obiettivi operativi da quelli strategici e la funzionalità di quest'ultimi alla realizzazione del Piano Strategico d'Ateneo,

costituiscano elementi fondamentali per l'apprezzamento della performance organizzativa, come anche indicato nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La dimostrata capacità di modificare rapidamente gli obiettivi del Piano Integrato, di fronte alle minacce derivanti dalla pandemia e dai provvedimenti atti a contrastarla, e l'efficacia delle risposte ottenute, anche grazie alla coesione del gruppo dirigente, portano ad esprimere un'ottima valutazione della performance organizzativa.

Possiamo inoltre aggiungere che, anche cambiamenti strategici repentini e di grande portata, come l'avvio della laurea magistrale in Medicina e Chirurgia, sono stati affrontati con rapidità ed efficacia, consentendo l'avvio dell'anno accademico nei tempi programmati e con servizi adeguati.

In armonia all'approccio seguito negli esercizi precedenti, il NdV valuta gli elementi che compongono il Ciclo delle Performance:

Il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) 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 Nucleo di Valutazione apprezza la trasparenza assunta dalla valutazione così come è prevista nel documento.

Piano Integrato

Il Piano Integrato di Ateneo 2020 si può definire molto buono, anche rispetto al panorama nazionale, e si segnala un ulteriore miglioramento nel Piano 2021/23.

La struttura e il contenuto del documento mostrano un ulteriore miglioramento, sia per quanto riguarda la sezione dedicata alle Direzioni che, per quanto riguarda i Piani dei Dipartimenti e dei Centri che hanno adottato obiettivi congrui e ben integrati nel complesso delle linee strategiche dell'Ateneo (Piano Strategico di Ateneo).

Si riscontra però una certa differenza tra Dipartimenti che hanno saputo individuare indicatori che ben rappresentano gli obiettivi collegandoli spesso a target quantitativi e quindi agevolmente misurabili, e

Dipartimenti che non hanno affinato sufficientemente indicatori e target, talvolta persino confondendo la misura delle risorse usate (budget) con il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano Integrato prevede il continuo aggiornamento delle azioni strategiche intraprese.

Si è rilevato, anche che grazie alle ripetute sollecitazioni del Nucleo di Valutazione, sono stati suddivisi gli obiettivi eccessivamente complessi, e sono stati semplificati, nella descrizione, alcuni specifici obiettivi.

Ciclo delle performance

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 di produzione dei prodotti formativi, della Ricerca e dei servizi erogati agli stakeholders interni ed esterni.

Nell'attività di monitoraggio ci si serve di una strutturazione che parte dall'Obiettivo strategico, passa per l'obiettivo strategico triennale ed arriva all'Obiettivo operativo. Per ciascun obiettivo operativo vengono identificate una o più azioni, ciascuna delle quali viene rappresentata da uno specifico indicatore al quale si fa riferimento nella individuazione del target. Se la sequenza appare ineccepibile dal punto di vista metodologico, non si può non rilevare la prevalenza di target non misurabili per quanto riguarda le Direzioni, per cui spesso la scansione è data dai tempi di realizzazione. Si auspica pertanto un ulteriore sforzo nell'individuare indicatori quantitativi con target misurabili.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione ha più volte rilevato una grande differenza di valutazioni tra Direzioni Centrali e Strutture periferiche. Quest'anno il Nucleo di Valutazione ha osservato che il divario si è molto ridotto per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo di categoria D con responsabilità e significativamente ridotto tra il personale di categoria EP segno che l'amministrazione ha adottato iniziative atte a diminuirne l'ampiezza. Tuttavia restano appiattite verso l'alto le valutazioni con conseguente perdita di visibilità delle prestazioni di particolare valore.

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 2020 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, e approvati dal CdA, così come il Direttore Generale ha validato i risultati dei Dirigenti.

Per quanto riguarda gli indicatori scelti, dal CdA, per la valutazione della Performance organizzativa, in aggiunta alla valutazione del contributo dato al raggiungimento della Performance della struttura organizzativa (l'Ateneo), si acquisiscono le informazioni raccolte dagli organi competenti:

1) Come concordato con il delegato del Rettore per il Benessere Organizzativo e con il Nucleo di Valutazione, è stato predisposto un nuovo questionario sul benessere organizzativo, in cui, oltre alla consueta parte relativa al questionario ANAC, è stata inserita una sezione, focalizzata principalmente sull'esperienza del lavoro a distanza, volta a rilevare il benessere con riferimento al periodo marzo-giugno 2020, coincidente cioè con la fase di lockdown. Il questionario è stato somministrato tra il 5 e il 25 giugno.

Il mantenimento del livello di GHQ - % disagio psicologico dovuto alla sfera lavorativa:

2017 = 26.7%; 2019 = 16.5%; 2020 = 17.3%

Rispetto al campione complessivo, la percentuale di rispondenti che sperimenta disagio e lo attribuisce al lavoro è pari al 17.3%, dato inferiore rispetto al 2017, ma abbastanza in linea con quello del 2019. Si riscontra una variazione nella % di soddisfatti contenuta nel range del -10%, pertanto il livello di "GHQ - disagio psicologico imputato al lavoro" è mantenuto rispetto al 2019.

2) Tra marzo e settembre è stata condotta un'intensa trattativa sindacale in situazione di emergenza, che ha portato alla sottoscrizione di diversi accordi in tema di lavoro agile, presenza in servizio e definizione del piano di rientro progressivo relativo alla Fase 3 del piano emergenziale (settembre - dicembre 2020).

Nel mese di novembre 2020, infine, è stato raggiunto l'accordo sindacale per la disciplina del nuovo orario di lavoro, la cui applicazione è stata prorogata al 31 agosto 2021, in virtù di un ulteriore accordo successivo tra le parti.

Terminata la fase di "tamponamento" dell'emergenza, sulla base delle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica a dicembre 2020, si è iniziato a lavorare al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), volto alla revisione del modello organizzativo del lavoro agile al fine di favorire la transizione dalla fase emergenziale a quella ordinaria.

Gli elementi informativi raccolti hanno condotto, in un'ottica di scorrimento annuale, all'aggiornamento del Piano di Miglioramento Servizi 2019-2021, segnalando le azioni già concluse ed inserendo eventuali interventi correttivi o nuove azioni per l'anno 2020, rispetto a quanto indicato in fase di elaborazione del Piano.

A parere del NdV è la valutazione della qualità del Piano di Miglioramento, misurata dalla sua attitudine ad intercettare le criticità e a programmare interventi per il loro superamento, l'elemento più adatto, rispetto a qualsiasi confronto tra dati statistici, a misurare l'impatto dell'azione dirigenziale sulla customer satisfaction di studenti, personale docente e ricercatore e PTA e sul benessere organizzativo.

Sulla base dei numerosi elementi raccolti, sia documentali che frutto di audizioni e visite presso le strutture, il NdV esprime apprezzamento circa la qualità del Piano di Miglioramento comprendendo la flessibilità rispetto ai mutamenti ambientali ed il coordinamento con gli strumenti di Pianificazione sovraordinati.

In particolare il collegamento tra Piano Integrato (PI) e Piano di Miglioramento Servizi (PMS), per ciascun anno di riferimento, è indicato espressamente nel documento del PI, in corrispondenza delle tabelle di cui all'Allegato 2 - "Obiettivi assegnati al personale dirigenziale" del Piano stesso, dove, accanto a ciascun obiettivo, è riportato se si tratta di azione inserita anche nel PMS, nonché nell'Allegato 4 che riporta le tabelle sintetiche di aggiornamento del PMS 2019-2021.

Nell'ambito del ciclo della performance è stato costantemente monitorato l'andamento delle azioni inserite nel Piano, per l'area di competenza di ciascuna Direzione.

A fine anno 2020 tutte le azioni previste dal PMS, relative alla programmazione annuale, risultano portate a compimento. La rendicontazione è inserita nel "Relazione sulla Performance 2020".

Il modello di valutazione adottato dall'Ateneo prevede l'utilizzo anche della classifica Censis 2020-2021, uscita in data 13 luglio 2020.

Trento si riconferma ancora al primo posto tra i medi atenei, con punteggio complessivo pari a 98,7.

Sono soprattutto gli incrementi degli indicatori "Occupabilità" (103 punti, rispetto ai 93 punti del 2019) e "Comunicazione e servizi digitali" (110 punti, rispetto ai 103 del 2019) che garantiscono all'ateneo una posizione di vertice, compensando la contrazione di 12 punti dell'indicatore "Internazionalizzazione" (92 punti, rispetto ai 104 del 2019).

Si osserva che i riconoscimenti della qualità della ricerca e della didattica dell'Ateneo sono assai numerosi, come si può leggere nelle pagine, della Relazione sulla Performance, dedicate a tale tema, e varrebbe probabilmente la pena di tenerne conto ampliando il quadro di analisi.

Nella realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico i Dipartimenti ed i Centri hanno un ruolo centrale e l'opera di coordinamento, svolta dal Direttore soprattutto nella fase di definizione degli obiettivi, come si è già sottolineato negli anni precedenti, si svolge con efficacia.

Partendo dai piani di sviluppo 2020-22 che ciascuna struttura accademica ha presentato agli organi di governo, è stato fornito supporto ai Direttori e loro delegati nella declinazione di macro-obiettivi e azioni per l'anno 2020, confluiti nel Piano Integrato 2020-22. Ciò ha consentito una più efficace progettazione degli obiettivi operativi, raccordandoli, laddove l'obiettivo lo richiedesse, anche con gli obiettivi operativi delle strutture gestionali.

I Piani delle strutture accademiche per il 2020, sono stati quindi condivisi con i responsabili di Direzione, e riportati nel Piano Integrato 2020-22, nell'ottica di un approccio integrato agli obiettivi strategici d'Ateneo (cfr. All. 1)

Nel corso del 2020, inoltre, l'evoluzione dell'emergenza sanitaria legata al diffondersi della pandemia da Covid-19 ha comportato l'esigenza di mettere in atto tempestivamente azioni per fronteggiare questa situazione critica, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ateneo - soprattutto

nei confronti della comunità studentesca - offrendo un'attività didattica di qualità, anche quando svolta a distanza, e verificando, appena le condizioni l'hanno permesso, l'attività didattica da erogare in presenza.

5. Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione esprime vivo apprezzamento al Direttore Generale per come è stata indirizzata e coordinata l'attività diretta a fronteggiare le sfide derivanti dall'improvviso cambiamento delle modalità didattiche, che si sono dovute svolgere a distanza, e dell'organizzazione del lavoro con il passaggio al lavoro agile. Come il NdV ha appreso, anche attraverso le audizioni dei Dirigenti, tutto ciò si è realizzato nello spazio di una settimana, o poco più, garantendo la continuità di tutti i servizi attraverso una nuova organizzazione del lavoro in modalità agile, ricevendo un buon riscontro dagli studenti e dal personale. Sarà necessario al riguardo analizzare e valutare con attenzione le risultanze di customer avviate nei primi mesi del 2021 anche ai fini di definire con più informazioni oggettive possibili il modello di lavoro agile a regime.

Più in generale, come si è osservato, analizzando le performance dei Dipartimenti, si dovrà indirizzare l'azione comune al recupero degli obiettivi il cui raggiungimento è stato ritardato, o addirittura accantonato, a causa dell'emergenza COVID, ma tale azione sarà facilitata dal quadro complessivo degli strumenti direzionali ormai funzionanti nei tempi e nei modi necessari.

Prima della chiusura della seduta, il Nucleo di valutazione analizza le caratteristiche del Regolamento di Ateneo in materia di dottorati di ricerca, che disegna un assetto peculiare rispetto ai regolamenti di altre sedi, esaminati dai componenti del Nucleo. In particolare, si rileva come alcuni corsi di dottorato non rispondano di fatto ad alcuna struttura accademica: dopo il momento formale della procedura di istituzione da parte di un Dipartimento, le funzioni deliberative rispetto al dottorato sono attribuite in via esclusiva al Collegio dei docenti, e in pochi casi molte di esse vengono trasferite a un Comitato esecutivo.

Null'altro essendovi all'ordine del giorno, la Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 12.10.

Il presente verbale è approvato seduta stante.