

Relazione sulla performance anno 2021: *Relazione del Direttore generale Prof. Marco Breschi*

La relazione e la valutazione del Direttore generale, prof. Marco Breschi

Il Decreto Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 14, comma 3, lett. e), che "l'Organismo indipendente di valutazione, proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi".

Lo Statuto dell'Autonomia dell'Ateneo prevede, inoltre, all'art. 27, comma 3, che il Direttore generale presenti annualmente al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato Accademico, procede alla valutazione del Direttore Generale su proposta del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

Il sottoscritto ha ricoperto la carica di Direttore generale a partire dal 14/02/2021.

Sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance «la relazione del Direttore Generale dovrà rappresentare le risultanze della valutazione della performance organizzativa e individuale [...] Nello specifico, deve prevedere l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi individuali, in tutte le loro declinazioni, compresi quindi il raggiungimento degli obiettivi operativi delle Strutture dell'Ateneo e degli eventuali uffici in Staff e i comportamenti organizzativi da valutarsi a cura del Rettore.

La performance complessiva del Direttore generale consegue dalla media dei risultati ottenuti nei seguenti ambiti di performance:

- 1) Performance organizzativa di Ateneo (incidenza del 20% sulla performance complessiva):** riguarda le dimensioni della Didattica, della Ricerca e della Terza missione, strategiche per l'Ateneo e il grado di soddisfazione degli utenti (*customer satisfaction*) in merito ai servizi erogati dal comparto organizzativo-gestionale, tecnico e bibliotecario (progetto rilevazione di efficacia Good Practice);
- 2) Performance individuale (incidenza del 60% sulla performance complessiva),** legata ai risultati di performance delle strutture dell'Ateneo (Amministrazione centrale, Dipartimenti, Sistema bibliotecario) e al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) Performance comportamentale (incidenza del 20% sulla performance complessiva):** relativa alla valutazione espressa dal Rettore per ognuno dei dieci comportamenti organizzativi descritti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Principali risultati di Ateneo

I principali risultati nel corso dell'anno 2021 registrati dall'Ateneo sono rappresentati dalla tenuta del FFO, dagli indicatori di sostenibilità economico finanziaria e dai finanziamenti della Programmazione triennale, come di seguito rappresentato:

- l'indicatore da costo standard aumenta dallo 0,96 a 0,97, grazie al numero degli studenti iscritti (regolari + 1° fuori corso) che passa da 9.748 (a.a. 2018/19) a 10.048 (a.a. 2019/20).
- gli indicatori di sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-patrimoniale e finanziaria sono al di sotto della soglia di rischio. Questi risultati hanno determinato, fra gli altri, una assegnazione al nostro Ateneo di un numero di punti organico che garantisce un turn over del 90%.

| Indicatori | DATI 2019 | DATI 2020 | DATI 2021 | Soglia di rischio |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| INDICATORE SPESE DI PERSONALE | 68.13% | 68.39 % | 66.57 % | >80% |
| INDICATORE INDEBITAMENTO D.lgs. 49/2012 | 1.18% | 1.17 % | 1.1 % | >15% |
| Indicatore ISEF | 1.200 | 1.19 | 1.22 | <1 |

- il Piano di Ateneo presentato a luglio del 2021, nell'ambito della Programmazione triennale 2021-23, è stato finanziato per un importo complessivo di euro **2.171.940**

I risultati della rilevazione sulla soddisfazione degli utenti

I risultati della rilevazione 2021 effettuata nel 2022 all'interno del Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, in merito alla qualità percepita, da parte dei docenti e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, dei servizi erogati dal PTA ha avuto la seguente valutazione dei servizi:

| Incidenza | Risultato performance organizzativa di Ateneo (customer satisfaction) |
|-----------|--|
| 20% | 64,17 |

Tale risultato rappresenta l'unico valore che contribuisce alla determinazione della valutazione complessiva di tutto il personale, compresi dirigenti e Direttore generale, debitamente pesato a seconda della categoria di appartenenza.

I risultati della performance organizzativa di struttura

La performance delle strutture dell'Ateneo pesa per il 40% sulla performance complessiva del Direttore generale.

Ai fini della valutazione individuale del Direttore generale, si riporta la sintesi dei risultati di performance delle aree dirigenziali, degli uffici in staff, dei dipartimenti e del sistema bibliotecario:

| | N° obiettivi | N° e denominazione aree | Incidenza | Risultato performance organizzativa |
|-----------------------------------|---------------------|---|------------------|--|
| Obiettivi organizzativi DG | 1 | 1) Risultati performance organizzativa Aree dirigenziali | 40% | 98% |
| | 1 | 2) Risultati performance organizzativa Uffici in staff | 40% | 96% |
| | 1 | 3) Risultati performance organizzativa Dipartimenti e Sistema bibliotecario | 40% | 100% |
| Totale | | | | 98% |

I risultati degli obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali assegnati al sottoscritto e approvati dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 15 giugno 2021 sono i seguenti:

- Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile;
- Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti;
- Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale;
- Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio.
- Ciascun obiettivo ha un peso del 25% e tutti sono di funzionamento/miglioramento e misurati con indicatori di azione/attività.

Sulla base dell'autovalutazione effettuata, la percentuale media di realizzazione è pari all'80%. Si riportano di seguito le percentuali di realizzazione e una breve descrizione delle attività svolte per singolo obiettivo.

| Obiettivi individuali DG | Incidenza | Percentuale di realizzazione (da inserire) |
|--|-----------|--|
| Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile | 20% | 95 |
| Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti. | | 75 |
| Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale | | 70 |
| Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio | | 80 |
| Totale | | 80% |

Definizione degli strumenti attuativi e delle misure organizzative per il consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile Nel valutare le azioni inerenti al lavoro agile e, specificatamente, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Nel valutare le azioni inerenti al lavoro agile e specificatamente il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) non si può prescindere dalle conseguenze indotte dalla pandemia Covid e dalle complesse e variabili determinazioni ministeriali riguardo le modalità di svolgimento (in presenza o meno) delle attività lavorative all'interno degli Atenei. Pur operando in una situazione di continua evoluzione (soprattutto a livello regolamentare e normativo) è stato, tuttavia, possibile delineare un primo piano organizzativo che, dopo essere stato oggetto di valutazione da parte del Consiglio del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario nonché delle rappresentanze sindacali, è stato vagliato e approvato dagli organi deliberativi dell'Ateneo.

Predisposizione di un modello organizzativo finalizzato al dimensionamento del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti, dei corsi di laurea, del numero dei docenti, dei progetti di ricerca e relativi finanziamenti.

La presenza della pandemia Covid ha influito anche sulle attività di interazione e consultazione con il personale afferente ai Dipartimenti e con i rappresentanti dei vari organi di governo dei Dipartimenti. Si sono dunque delineate le linee operative per una più razionale distribuzione del personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti in funzione del numero degli studenti e dei corsi di laurea, del numero di ricercatori, docenti, assegnisti, dottorandi e borsisti, del numero di progetti di ricerca e dell'entità dei relativi finanziamenti. Queste linee, analizzate dal Magnifico Rettore e da alcuni delegati, sono state utilizzate come primo riferimento nello stilare il programma triennale di reclutamento del personale tecnico-amministrativo. Per consolidarle e tradurle in uno strumento operativo è opportuno risolvere alcune problematiche inerenti ad una più razionale perimetrazione disciplinare e funzionale dei Dipartimenti, in modo da arrivare ad una più compatta e organica articolazione dei dipartimenti.

Relazione ai fini della progettazione del cruscotto per l'analisi andamento didattica e personale

Al fine di definire un agile cruscotto per un continuo monitoraggio sui principali indicatori di *governance* dell'Ateneo è stata preventivamente effettuata una ricognizione sui modelli utilizzati negli altri Atenei di media dimensione. Tale analisi ha fatto emergere come possibile modello di riferimento quello utilizzato e testato da anni nell'Ateneo di Udine. Mediante interlocuzioni dirette con il direttore generale e gli uffici competenti dell'Ateneo di Udine, si è inoltre appurata la disponibilità a facilitare l'implementazione del modello presso il nostro Ateneo. Si segnala che per rendere operativo tale modello (e così anche per altre soluzioni) è necessaria una preliminare riorganizzazione delle modalità di raccolta dei flussi informativi.

Revisione del Processo per la costituzione e certificazione del salario accessorio

Il problema della costituzione e certificazione del salario accessorio è stato oggetto di particolare attenzione e di continuo impegno per arrivare innanzitutto a dissipare le incertezze che aleggiavano sull'intera questione ed evitare soprattutto una lunga e pesante ricaduta sul personale tecnico-amministrativo. Senza ripercorrere una complessa e, per certi versi, tormentata ricostruzione dell'operato, (il tutto rintracciabile nei materiali illustrati a più riprese al Collegio dei Revisori dei Conti), non si può non ribadire che l'attuale amministrazione ha dovuto agire in una situazione di estrema gravità, come è stato accertato nel corso della recente verifica amministrativa contabile condotta presso l'Università di Sassari dall'Ispettorato Generale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioniera Generale dello Stato. Pur partendo da un diverso punto di lettura ed interpretazione dell'intera vicenda, si è dovuto necessariamente convergere verso una proposta di soluzione conforme alle indicazioni degli ispettori del MEF e dei revisori dei conti.

I risultati della performance comportamentale

In conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2021, il Direttore generale è sottoposto alla valutazione comportamentale, misurata su dieci distinti ambiti. Ciascun ambito è definito da una o più capacità operative che sono misurate secondo 4 livelli ascendenti, dal più basso (1 punto, in centesimi 25) al più alto (4 punti, in centesimi 100).

I risultati della valutazione comportamentale del sottoscritto sono indicati nella seguente tabella:

| Comportamenti organizzativi | Incidenza | Risultato |
|--|------------------|------------------|
| COLLABORAZIONE E COMUNICAZIONE | 20% | 100% |
| DIVERSIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI GIUDIZI | | 100% |
| FLESSIBILITÀ | | 100% |
| INFLUENZA | | 100% |
| NEGOZIAZIONE | | 100% |
| ORIENTAMENTO ALL'UTENTE | | 100% |
| PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE | | 100% |
| RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA | | 100% |
| SVILUPPO DEI COLLABORATORI | | 100% |
| TENSIONE ALLA CREAZIONE DI VALORE AGGIUNTO | | 100% |
| Totale | | 100% |

Sassari,

Prof. Marco Breschi
