

## **Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca**

### **Validazione degli obiettivi 2016 da parte del Nucleo di Valutazione**

Come già comunicato dalla Segreteria Generale, a partire dal 2016 verrà adottato un nuovo modello di valutazione dei Responsabili di Struttura ed Unità basato su due pilastri:

- ⑩ La valutazione della prestazione (elemento già consolidato negli anni);
- ⑩ La valutazione della copertura del ruolo (elemento di novità rispetto al passato).

In data 2 dicembre u.s. si sono tenuti, come consuetudine, singoli incontri in cui ciascun responsabile di Struttura ed Unità ha presentato al Nucleo di Valutazione gli obiettivi, già condivisi con il Segretario Generale, da raggiungere nel corso del 2016.

In via generale è emerso come i Responsabili si siano posti degli obiettivi molto chiari e coerenti rispetto ai macro-obiettivi che il Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca intende perseguire nel 2016, ovvero:

- ⑩ Supportare il sistema di valutazione nazionale VQR 2011-2014 per ICT, CMM, IRVAPP, ISIG, ECT;
- ⑩ Realizzare un polo di attrazione per aziende innovative;
- ⑩ Implementare politiche di Sviluppo del Personale;
- ⑩ Ottimizzare i processi interni;
- ⑩ Completare la seconda fase di sviluppo dei Sistemi Informativi;
- ⑩ Adottare un nuovo modello di gestione del budget;
- ⑩ Realizzare la possibile integrazione di Create-Net;
- ⑩ Realizzare possibili sinergie con Fondazione Edmund Mach.

Di seguito si descrivono sinteticamente, per ciascun responsabile, gli obiettivi, coi relativi indicatori e pesi, così come validati dal Nucleo. Si evidenzia che, rispetto agli anni precedenti, si è deciso di eliminare la percentuale di probabilità di raggiungimento degli obiettivi, in quanto non pare essere rilevante ed anzi, incoerente rispetto al principio ispiratore del nuovo modello di valutazione, che prevede di definire obiettivi sfidanti ma raggiungibili. Inoltre, qualora emergano elementi che possano ostacolare o, al contrario, favorire il perseguimento di un obiettivo, sarà possibile ridefinire la pesatura dello stesso in sede di monitoraggio, momento dedicato previsto per metà anno (maggio-giugno 2016).

Per quanto concerne la valutazione della copertura del ruolo, si procederà in base all'esito della rilevazione relativa alla percezione del rapporto col superiore, opportunamente ponderata con le valutazioni di contesto espresse dal Segretario Generale e dal Nucleo di Valutazione.

Nei primi mesi del 2016 (gennaio-febbraio) verrà realizzata un'attenta analisi delle posizioni ricoperte dai Responsabili di Struttura ed Unità mediante incontri con ciascuno di essi, al fine di comprendere gli elementi specifici della singola posizione occupata. La valutazione della posizione tuttavia, si potrà esprimere con completezza solo nel momento in cui saranno rivisti i contratti individuali, prevedendo che il premio di risultato sia coerente con la valutazione della posizione. Fino all'adeguamento contrattuale quindi, si terrà conto del sistema premiante a tutto oggi in vigore per il personale tecnico amministrativo della Fondazione Bruno Kessler.

## Servizi afferenti alla Segreteria Generale

### Servizio Risorse umane

Responsabile: Alessandro Dalla Torre

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Implementare il piano relativo al programma per il personale (mappatura delle competenze, definizione dei percorsi professionali e messa in ruolo del personale di CIT e CASSR; aggiornamento del sistema premiale ed incentivante; attuazione della mobilità inter-istituzionale)	1. Messa in ruolo di almeno il 30% del personale di CIT e del 30% del personale di CASSR 2. Adozione del nuovo sistema premiale entro marzo 2016 3. Gestione di almeno 8 percorsi di mobilità inter-istituzionale	40%
2.	Attuare la direttiva provinciale in materia di personale (rinnovo del CCPL delle Fondazioni di ricerca; Piano di integrazione delle funzioni di risorse umane FBK-FEM)	1. Sottoscrizione del CCPL delle Fondazioni aggiornato nella parte economica e giuridica entro dicembre 2016 2. Predisposizione del Piano di integrazione FBK-FEM entro febbraio 2016 e relativa approvazione da parte del CdA di FBK entro giugno 2016	30%
3.	Integrare l'associazione Create-Net all'interno di FBK	1. Validazione del piano per il personale a supporto del processo di integrazione di Create-Net da parte del Segretario Generale entro agosto 2016	30%

### Servizio Amministrazione

Responsabile: Umberto Silvestri

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Definire il nuovo processo di budgeting (sistema per la produzione del budget annuale ed il monitoraggio durante l'anno)	1. Definizione delle specifiche del nuovo processo entro marzo 2016 (con validazione del Segretario Generale) 2. Realizzazione del nuovo sistema di lavoro entro luglio 2016	40%
2.	Creare un sistema di cruscotti volti a fornire informazioni costantemente aggiornate, utili per la governance di FBK	1. Definizione delle specifiche del nuovo sistema entro marzo 2016 (con validazione del Segretario Generale) 2. Realizzazione del nuovo sistema di lavoro entro giugno 2016	40%
3.	Integrare l'associazione Create-Net all'interno di FBK	1. Gestione delle operazioni di competenza dell'amministrazione entro le tempistiche stabilite dal Piano di Riordino	20%

## Area Innovazione e Relazioni con il Territorio

Responsabile: Giuliano Muzio

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Migliorare il posizionamento di FBK sul mercato dell'innovazione, mediante l'individuazione dei target preferenziali (*)	1. Aumento del valore dei contratti acquisiti dai privati del 10% rispetto al 2015	20%
2.	Incrementare le opportunità di finanziamento per i ricercatori di FBK, attraverso la creazione di laboratori congiunti con aziende private	1. Insediamento di almeno 2 nuove aziende	30%
3.	Dare maggiore visibilità ed accrescere l'efficacia delle attività di AIRT	1. Realizzazione del nuovo sistema informativo di AIRT (con sistema di ticketing) entro giugno 2016	30%
4.	Trasformare AIRT in un centro che crea profitto, offrendo alcuni servizi all'esterno (altri enti/organizzazioni)	1. Chiusura di un accordo di servizio tra FBK e FEM entro dicembre 2016	20%

(\*) Tale obiettivo si sviluppa in due anni (2015-2016): per quanto concerne il primo anno è stato realizzato un documento che descrive la segmentazione della domanda per le tecnologie di FBK e ne individua le filiere prioritarie.

## Servizio Appalti e Contratti

Responsabile: Paola Angeli

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Definire nuove procedure e modalità di lavoro (uniformi e semplificate) all'interno del servizio	1. Validazione del nuovo impianto da parte di un gruppo di collegamento con la ricerca creato ad hoc entro giugno 2016	40%
2.	Sviluppare il nuovo sistema informativo per gli acquisti ed implementare il software per le gare d'appalto	1. Validazione del nuovo sistema da parte del Segretario Generale entro dicembre 2016	40%
3.	Accrescere l'utilizzo dei sistemi di e-procurement (MEPAT-MEPA) e realizzare sinergie con FEM in materia di acquisti	1. Aumento degli ordini fatti su MePat-Mepa del 30% rispetto al 2015 2. Chiusura di un accordo tra FBK e FEM per realizzare gare e acquisti condivisi, nonché gestire congiuntamente alcune attività, entro giugno 2016	20%

## Servizio IT, Infrastrutture e Patrimonio

Responsabile: Marco De Rosa

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Supportare la reingegnerizzazione del sistema informativo (processo e software) per la gestione delle trasferte	1. Validazione della nuova procedura da parte del Segretario Generale e dei Direttori della ricerca entro dicembre 2016	50%
2.	Completare i processi ed i workflow relativi ad Incoming People (già attivi per alcune categorie di persone)	1. Completamento di Incoming People e relativa validazione da parte del Segretario Generale entro dicembre 2016	50%

## Servizio Biblioteca, Editoria e Supporto alla ricerca PSUS

Responsabile: Chiara Zanoni Zorzi

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Ottimizzare i processi di gestione della biblioteca, attraverso l'ottimizzazione degli acquisti, la razionalizzazione dei fornitori e l'innovazione degli strumenti di fruizione (*)	1. Riduzione dei fornitori del 20% rispetto al 2015 2. Riduzione dei tempi di consegna del 10% rispetto al 2015 3. Attivazione di un sistema di prestiti e-book 4. Identificazione e misurazione dei costi di gestione dell'attività di biblioteca in relazione al costo del personale di funzionamento	60%
2.	Accrescere la diffusione della letteratura scientifica di FBK, grazie all'accesso aperto	1. Sperimentazione dell'accesso aperto sul 40% di selezione delle pubblicazioni 2010-2015 2. Aumento degli accessi al sito Pubblicazioni del 10% rispetto al 2015	20%
3.	Riorganizzare l'Unità di supporto alla ricerca, attraverso la razionalizzazione dei processi e delle risorse interni	1. Attivazione del servizio ticketing per missioni/trasferte e consulenze entro aprile 2016 2. Informatizzazione di: richieste per l'organizzazione di seminari/eventi, gestione del magazzino libri, gestione della logistica sede entro luglio 2016 3. Riduzione di uno 0,50 FTE	20%

(\*) L'obiettivo rientra nel progetto generale, di durata triennale (2016-2018), di trasformare la biblioteca FBK in una infrastruttura organizzativa e tecnologica integrata.

## Unità afferenti alla Presidenza e alla Segreteria Generale

### Unità Comunicazione

Responsabili: Barbara Gazzoli e Silvia Malesardi

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Migliorare la grafica e l'usabilità della Home page web di FBK	1. Incremento delle visualizzazioni del 5% rispetto al 2015 2. Incremento delle visualizzazioni del 10% nei 6 mesi successivi al rilascio della nuova versione (luglio-dicembre 2016)	40%
2.	Realizzare una Newsletter innovativa e differenziabile per i diversi target della comunicazione	1. Incremento delle visualizzazioni del 5% rispetto al 2015 2. Incremento delle visualizzazioni del 10% nei 6 mesi successivi al rilascio della nuova versione (marzo-agosto 2016)	40%
3.	Istituire un Tavolo di lavoro stabile per l'organizzazione di eventi di divulgazione scientifica con FEM e MUSE	1. Realizzazione di 3 eventi congiunti	20%

### Unità Sicurezza e Prevenzione

Responsabile: Roberto Dallacosta

	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Migliorare il sistema di gestione della formazione dei lavoratori nel settore sicurezza e lavoro, sia per quanto riguarda l'organizzazione dei corsi che il software di supporto	1. Aumento del numero di lavoratori che conclude entro l'anno il ciclo formativo di base (da 74% a >95%) 2. Mantenimento del punteggio relativo al gradimento del corso superiore a 4	30%
2.	Migliorare il sistema di gestione delle visite mediche dei lavoratori, semplificando e rendendo più efficiente sia la procedura che i software utilizzati	1. Riduzione del tempo lavoro dedicato per un addetto Unità sicurezza a tempo pieno (da 60% a 40%)	30%
3.	Migliorare il sistema di gestione del primo accesso alle strutture FBK da parte dei lavoratori, agendo sia sul software gestionale che sul training verso i dirigenti e le segreterie	1. Riduzione del tempo lavoro dedicato per un addetto Unità sicurezza a tempo pieno (da 50% a 40%)	40%