

FONDAZIONE BRUNO KESSLER
Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca (CASSR) e Unità di Staff

Grado di raggiungimento degli obiettivi 2021
Validazione del Segretario generale nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione

PREMESSE

Per il Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca e per le Unità in Staff alla Segreteria generale della Fondazione il 2021 è stato un anno di transizione.

Tale transizione si è misurata con l'esigenza di adattare le tradizionali modalità di organizzazione del lavoro al rischio pandemico disegnando inedite forme di alternanza di lavoro da remoto e in presenza. La transizione si è misurata quindi con un inevitabile maggior ricorso alle tecnologie informatiche e alle relative applicazioni; ricorso che ha accentuato il lavoro in autonomia e un maggior allenamento delle competenze digitali. La transizione, ancora, ha preso la strada dell'aggiornamento dei modelli organizzativi e operativi nella misura di una maggior rispondenza e simmetria al nuovo assetto assunto dal comparto della ricerca e prima ancora da quel livello di governance operativa configurato dal nuovo Regolamento di Organizzazione e dalla revisione statutaria soprattutto con riferimento alla Segreteria generale, al Comitato di Direzione e coordinamento e all'inedita funzione di scopo identificata nell'Unità Strategia di Marketing e Sviluppo Business. In una diversa articolazione della Segreteria generale, in un più aderente servizio di supporto alle Direzioni e ai Centri di ricerca e in un rinnovato assetto di alcune funzioni di supporto quali editoria e biblioteca si condensano gli effetti più rilevanti della transizione in parola.

La complessa transizione in parola è stata coerentemente accompagnata e supportata da una revisione della visione e della missione del Comparto Amministrazione e dei Servizi; tale revisione si è tradotta nella condivisione sperimentale di un sistema di organizzazione del lavoro basato su ruoli, competenze e progetti. L'obiettivo di una tale revisione consiste nella progressiva affermazione di un modello "ibrido" e cioè aperto a soluzioni condivise e partecipate, sempre più orientato ai risultati strategici, attento allo sviluppo organizzativo quanto alla crescita delle persone.

Da quanto sopra si evince il senso dell'impostazione degli obiettivi 2021 e del conseguente esercizio di valutazione. Un esercizio che alle dimensioni relative all'aderenza al progetto ruoli e competenze e all'impegno profuso sul terreno della transizione organizzativa non può non guardare sia nella prospettiva dell'utenza per autonomia del Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto, e cioè il Comparto Ricerca, sia nella prospettiva del più importante portatore di interessi di riferimento per la Fondazione, e cioè la Provincia autonoma di Trento, le cui direttive rappresentano un ancoraggio imprescindibile per valutare l'allineamento della Fondazione al sistema provinciale.

Nel corso del 2020 la Fondazione ha avviato un percorso di revisione e aggiornamento del proprio modello di funzionamento e di organizzazione del lavoro con l'obiettivo di rafforzarne i profili di sostenibilità, resilienza e reciprocità.

La transizione di cui sopra viene accompagnata da un lavoro su ruoli e competenze finalizzato ad abilitare modalità operative orientate a resilienza, empatia, sostenibilità.

Rispetto a tale programma di aggiornamento, il punto centrale di attenzione è rappresentato dal ruolo giocato dalle persone rispetto all'organizzazione: l'evoluzione del modello di funzionamento fa leva infatti sulla loro consapevolezza, proattività e adesione alla missione della Fondazione.

Per indirizzare al meglio ed in modo efficace il programma in parola, il Segretario generale - nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione - ha stabilito di far corrispondere le finalità perseguite dal programma con gli obiettivi di performance del CASSR per il 2021. Essi corrispondono quindi a quelli perseguiti nel lavoro su ruoli e competenze e, in definitiva, all'approdo ad un modello di funzionamento maggiormente efficace, efficiente e sostenibile. Gli obiettivi, in quanto dotati di un carattere di generalità, sono stati declinati guardando all'insieme della "realtà del CASSR": articolazioni organizzative come diversamente denominate, relativi referenti e singoli/e componenti.

Nello specifico, gli obiettivi individuali corrispondono a:

1. ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE
2. PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO;
3. SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI.

Operativamente, nel primo semestre del 2022 il Segretario generale ha incontrato singolarmente ciascun Responsabile del CASSR e delle Unità di Staff per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2021.

Tali valutazioni, meglio declinate secondo il summenzionato criterio di ancoraggio al contesto pandemico, sono poi state esposte, condivise e validate nella seduta plenaria del 14 giugno 2022.

In questo documento si riportano, per ciascun Responsabile di articolazione organizzativa, gli obiettivi assegnati per l'anno 2021 con il relativo grado di raggiungimento validato dal Segretario generale nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione.

Trento, 14 giugno 2022

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Implementazione del modello "Programmi e Progetti" del Servizio Risorse Umane.	50%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Implementazione del modello "Programmi e Progetti" del Servizio Risorse Umane.	20%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 36%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Definizione ed implementazione del processo di acquisizione di nuovi progetti/commesse e loro apertura in contabilità (in collaborazione con Servizio Appalti e Contratti). 2. Definizione ed implementazione del processo di controllo di gestione e contabilità della società in-house Futuro&Conoscenza (che risulta in carico al Servizio Amministrazione visti gli accordi con IPZS).	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 70%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Garantire l'operatività dei servizi IT, in caso di disastro locale, rendendo i servizi IT in cloud completamente indipendenti dalle infrastrutture IT on premise, attraverso la riprogettazione delle architetture software IT di FBK, in collaborazione con FBK Digital. Il progetto prevede la riduzione dei costi e la semplificazione dei processi. 2. Garantire il funzionamento dei servizi IT degli edifici, e quindi dei laboratori di ricerca, anche in caso di disastro o di manutenzione del datacenter, con RPO e RTO minimi, attraverso la riprogettazione delle infrastrutture IT e del network di FBK. Capitolato di gara e progetto nel 2021, realizzazione e piano DR nel 2022. 3. Ottimizzare il processo di gestione dei lavori del Piano Edilizio in modo da definire i costi in modo esatto. Arrivare alla definizione del budget 2022 con i progetti definitivi e i computi metrici, quindi i costi precisi, di tutti i lavori previsti nel piano edilizio 2022.	30%
Obiettivo raggiunto al 95%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 52%			

* Il Servizio è stato oggetto di riorganizzazione interna a partire dal 1° agosto 2021.

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 90%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Ridefinizione del processo per la gestione dei progetti finanziati e conseguente redazione di procedure semplificate in collaborazione con il Servizio Amministrazione. 2. Semplificazione del processo per la partecipazione a gare e conseguente redazione di procedure semplificate.	30%
Obiettivo raggiunto all'80%.			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 59%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Efficientamento della struttura editoriale attraverso la riduzione dei costi del personale, il progetto di comunicazione multicanale (con Unità DCGE), la ridefinizione degli accordi con gli editori esterni. 2. Biblioteca digitale: scansione e messa online di risorse possedute e condivise. 3. Staff Supporto Direzioni Centri: attivazione del progetto pilota e della fase sperimentale. 4. Progetto Direzione Testate FBK (con Unità DCGE) per attivazione dal 1° gennaio 2022.	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e Coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 53%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Miglioramento (per quanto di competenza) dei flussi di processo in R1 (mansioni). 2. Nuovo database per la Sorveglianza Sanitaria. 3. Efficientamento dei processi interni attraverso la digitalizzazione delle firme sui DUVRI con conseguente riduzione dei passaggi formali e adozione del nuovo sistema di consegna e di inventario dei DPI.	30%
Obiettivo raggiunto all'80%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 59%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Potenziamento della capacità di rendicontazione dell'impatto e della cooperazione col middle management scientifico (Responsabili di Unità e Direttori nuovi Centri). 2. Contributi allo sviluppo del modello di valutazione dei Direttori dei nuovi Centri. 3. Definizione e conduzione di attività comuni col Servizio BES. 4. Contributi al processo di Tenure Track.	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 60%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Ufficio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Semplificazione di alcuni processi come quello delle elezioni del rappresentante in CdA eletto dal personale FBK e altri che verranno richiesti con risparmio di costi e effort. 2. Ottimizzazione dei processi di preparazione delle pratiche per il CdA. 3. Implementazione di modalità di risoluzione di controversie con lo strumento della mediazione prevista nei contratti.	30%
Obiettivo raggiunto al 98%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 55%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Organizzazione di attività su team trasversali: <ul style="list-style-type: none"> o Progetto comunicazione multicanale con Unità Editoria del Servizio BES, o Creazione di 2 team trasversali al Pilota 1*. o Narrazione (es. D&I, processo modello ruoli) e comunicazione interna con Servizio Risorse Umane). 2. Implementazione progetti di innovazione: <ul style="list-style-type: none"> o Progetto Direzione testate con Servizio BES, o Mappatura contenuti e target Centri. 	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 46%			

* Indicatore ulteriore definito in corso d'anno

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Promozione del modello innovativo di esecuzione dei progetti annuali con le scuole e sviluppo di un programma di formazione continua con coinvolgimento dei docenti per la creazione di contenuti specialistici da integrare nella didattica curriculare. 2. Partecipazione a bandi per migliorare l'impatto dei progetti proposti con importante creazione di network e partnerships. 3. Organizzazione di attività su team trasversali.	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 37%			

ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
Obiettivo raggiunto al 100%			
PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
	Obiettivo	Indicatori	Peso
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Realizzazione di cantieri progettuali ad alto valore trasformativo: <ul style="list-style-type: none"> o Migrazione in Cloud - target: completamento al 90%. o Budget e SAL - completamento al target: 90%. 2. Definizione roadmap, pianificazione, avvio delle attività del seguente cantiere progettuale ad alto valore trasformativo: <ul style="list-style-type: none"> o Personale (Grow e Performance). 	30%
Obiettivo raggiunto al 100%			
SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI			
	Obiettivo	Indicatore	Peso
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%
Obiettivo raggiunto al 51%			