

## MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE ARTICOLAZIONI E SOTTO-ARTICOLAZIONI DI AMMINISTRAZIONE E DI SUPPORTO ALLA RICERCA

### Valutazione complessiva 2023

Il sistema di valutazione che sta alla base del modello premiale previsto dagli articoli 68, 69 e 70 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale delle Fondazioni della Provincia autonoma di Trento dedicate alla ricerca e all'innovazione è fortemente ispirato dal rationale che agisce concretamente la missione della Fondazione Bruno Kessler: orientamento al risultato, responsabilità sociale, sostenibilità.

Lungo questi tre indirizzi - orientamento al risultato, responsabilità sociale e sostenibilità – vengono periodicamente e puntualmente elaborati gli assi o programmi strategici che, a cascata e assecondando un approccio condiviso tra tutti i portatori di interesse coinvolti, orientano la programmazione e quindi l'operatività delle funzioni amministrative e di supporto alla ricerca.

Con riferimento al 2023, nel confronto tra Segreteria generale e Servizi, sono stati dapprima definiti e quindi declinati in obiettivi e relativi indicatori i seguenti assi e programmi strategici: sviluppo di nuovi modelli di gestione finanziaria di grandi progetti; miglioramento del posizionamento del brand FBK; promozione di un nuovo contesto bibliotecario; transizione al nuovo contesto lavorativo digitale; per un nuovo abitare gli spazi della Fondazione; supporto e consolidamento delle nuove funzioni di formazione superiore e alta formazione; attivazione di un nuovo "patto di reciprocità" nel contesto lavorativo; revisione del sistema di gestione del "rischio legale"; sviluppo di un nuovo piano energetico.

Per assicurare una maggiore aderenza ai fattori distintivi, interni ed esterni, che prevedibilmente avrebbero condizionato in modo significativo la gestione organizzativa e operativa della Fondazione nel corso del 2023, sono state inoltre recuperate al sistema di valutazione - ortogonalmente rispetto agli assi e programmi strategici di cui sopra - le dimensioni quantitative e qualitative relative al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Questi, dunque, sono i presupposti che fanno da cornice al processo di valutazione delle performance associato al modello premiale; un processo che, per la prima volta dal momento della sua per altro recente adozione, ha contemplato una fase dedicata al monitoraggio intermedio degli obiettivi strategici utile per prevenire eventuali disallineamenti tra premesse e conclusioni del percorso individuato da assi, programmi strategici e obiettivi.

L'esercizio di valutazione delle performance 2023 ha comunque sostanzialmente confermato il consueto approccio metodologico, quello cioè preliminarmente agito dall'autovalutazione dei diretti interessati, autovalutazione quindi ponderata nel confronto tra questi ultimi e il Segretario generale. È risultata inoltre confermata la partecipazione al processo di valutazione del management della ricerca (Direzioni e Responsabili di Unità) a cui è stata rimessa l'espressione della cosiddetta "soddisfazione dei clienti". Un'espressione in vero semplificata rispetto all'esercizio dell'anno precedente (2022) in quanto, pur rimanendo sempre focalizzata sulle dimensioni di "puntualità e precisione; qualità del servizio reso; e coinvolgimento interattivo" ha guardato all'insieme dei servizi resi dalle funzioni amministrative e di supporto senza indagare in verticale alcuna attività in particolare.

Più nel merito del processo e del rationale relativi alle premialità relative al 2023, rileva quanto segue:

1. Le autovalutazioni sono state apprezzate e ponderate dal Segretario generale in relazione:
  - a. al peso relativo alle funzioni e alle articolazioni assegnate (posizione organizzativa) con particolare riguardo a direzione e coordinamento, autonomia, responsabilità (interna ed esterna; quest'ultima associata anche al sistema delle procure);
  - b. all'eventuale contributo "di sistema"; il contributo, cioè, assicurato con riguardo alle sinergie realizzate con altre e distinte funzioni e articolazioni organizzative non necessariamente rientranti nel perimetro della Fondazione;

- c. all'effettivo e diretto coinvolgimento nelle attività relative al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
  - d. alla complessità degli obiettivi concordati e assegnati e alla loro natura sfidante rispetto al regime di gestione ordinaria delle relative funzioni amministrative e di supporto.
2. La valutazione del management della ricerca (Direttori di Centro e Responsabili di Unità) è stata organizzata intorno a tre dimensioni - puntualità e precisione (rispetto dei tempi e delle scadenze e precisione nel riscontro); qualità (competenza e disponibilità del personale); coinvolgimento (condivisione dei processi e della loro attuazione) - guardando all'insieme dei servizi resi dalle funzioni amministrative e di supporto senza indagare in verticale alcuna attività in particolare.
  3. Il riscontro dei referenti della ricerca è stato gestito dal solo Segretario generale che rimane garante delle informazioni raccolte e della loro natura sensibile rispetto alla loro sensibilità generale.
  4. Ai fini della ponderazione finale, le evidenze emerse dal processo di valutazione complessivo<sup>1</sup> (obiettivi assegnati, da una parte, e riscontro della ricerca, dall'altra parte) sono state normalizzate sulla base di una valutazione discrezionale e informata che, come da modello di valutazione generale, rimane prerogativa del Segretario generale.

Servizio Appalti e Contratti	96%
Servizio Infrastrutture IT	91%
Servizio Patrimonio	95%
Servizio Risorse Umane	99%
Servizio Amministrazione	96%
Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne	93%
Unità Sicurezza e Prevenzione	77%
Ufficio Legale	96%
Unità Valutazione della Ricerca	96%
Unità Supporto alla Governance	96%
Unità FBK Digital	87%
Unità Ricerca e Innovazione per la Scuola	88%
Unità Biblioteca	93%
Unità Supporto alle Direzioni	88%
Unità Supporto ai Centri	94%

Trento, 30 maggio 2024

<sup>1</sup> <https://trasparenza.fbk.eu/Performance/Piano-della-performance/Obiettivi-2023>