

Nucleo di Valutazione (NdV)

Parere sulla “Relazione sulla performance del Direttore Generale nel periodo 1° novembre 2019 – 31 dicembre 2020”

Premessa

La presente proposta di valutazione è redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017, in particolare a quelle dell'articolo 14 che consolidano il ruolo del NdV nell'ambito del processo di valutazione della performance, nonché a quanto previsto dall'articolo 11, comma 2 lettera e) dello Statuto del GSSI, nonché del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (nel seguito, anche “SMVP” o “Sistema”) del Gran Sasso Science Institute (GSSI), adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.

Ai sensi delle richiamate disposizioni e in particolare di quelle previste dall'articolo 14, comma 4, lettera e) del DLgs 150/2009, la valutazione della performance del Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, è proposta dal NdV, per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione (CdA).

Il Nucleo, anche sulla base di verifiche e approfondimenti tecnico-amministrativi effettuati dalla struttura di supporto all'Organo, procede all'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo lo schema di valutazione fissato dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

Il NdV, procede, come per il precedente esercizio, anche in assenza della determinazione del Rettore in materia degli “Obiettivi relativi ai comportamenti organizzativi”, come riportato nello specifico e successivo paragrafo, auspicando per la prossima valutazione di poter formulare il proprio parere anche sulla scorta di tale valutazione del Rettore.

Il NdV prende in esame la relazione sulla performance del Direttore Generale identificata con prot. n. 1287 del 18/03/2021. Tale relazione espone i risultati di performance conseguiti dal Direttore Generale con riferimento agli obiettivi individuali assegnati con l'approvazione del Piano Integrato per il triennio 2020-2022 collegato alla pianificazione strategica di Ateneo nel triennio 2020-2022, come deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione (CdA) del 31/01/2020 (prot. n. 1166 del 10/03/2020).

In ottemperanza ai criteri generali di valutazione e misurazione della performance, per ognuno degli obiettivi sono stati individuati appositi indicatori, i target ed il peso di ciascuno, atti a

misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo medesimo, rispetto alla valutazione complessiva della performance individuale del Direttore Generale.

In linea del tutto generale, il NdV dà atto, come rappresentato in altre precedenti occasioni, che il GSSI, data la sua recente istituzione si è trovato anche per l'anno 2020 in una fase di assestamento sia dell'organizzazione che delle attività di regolamentazione che sono state significativamente condizionate, se non in alcuni casi totalmente ostacolate, dalla pandemia COVID-19 tutt'ora in corso. In tale anno e ancora nel 2021, infatti, la crisi sanitaria, ha comportato la ridefinizione e l'adeguamento alle disposizioni governative sia dei processi amministrativi (oltre quelli didattici) sia dell'organizzazione, di non facile implementazione anche considerato l'esiguo numero dei dipendenti dell'amministrazione per un totale di 20 unità di personale (compresa la segreteria del Rettore). Il rispetto dei divieti e delle regole di sicurezza disposti hanno reso l'esecuzione delle attività anche ordinarie di particolare complessità.

Ciò nonostante, il NdV rileva positivamente la crescita del personale tecnico-amministrativo con l'assunzione nell'arco del 2020 di 3 unità di personale di livello C a tempo indeterminato e di una unità di personale di livello C a tempo determinato, che in qualche modo, pur in costanza delle difficoltà operative, ha contribuito ad assicurare gli adempimenti necessarie e essenziali della Scuola.

Nel merito della performance, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono di tre categorie: (i) obiettivi di performance organizzativa del GSSI, dunque relativi all'amministrazione e all'organizzazione nel suo complesso, con un peso del 50%, (ii) obiettivi individuali del Direttore Generale, con un peso del 30%, ed (iii) obiettivi relativi ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale, con un peso del 20%.

Obiettivi di performance organizzativa

Nella tabella 2 della relazione del Direttore Generale sono riportati gli obiettivi fissati per questa categoria che, conformemente al Piano Integrato 2020-2022, sono in numero di 5 di cui: 2 obiettivi relativi all'area strategica "didattica e ricerca", che riguardano il miglioramento dell'efficacia dei progetti con finanziamento esterno ed il supporto alle carriere dei dottorandi, 2 obiettivi relativi all'area strategica "rapporti con il territorio e terza missione", che riguardano la costituzione del collegio Ferrante d'Aragona e la definizione della strategia di *Knowledge and Technology Transfer* (KTT) dell'Istituto, ed 1 obiettivo dell'area strategica "trasparenza semplificazione e partecipazione" che riguarda attività di formazione del personale.

In generale, gli indicatori per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa sono chiari e ben individuati.

Con la strutturazione dell'ufficio per la gestione amministrativa e contabile dei progetti esterni, l'approvazione della relazione sul monitoraggio di tali progetti (prot. n. 5638 del 15/12/2020) e la redazione di un documento di sintesi sulle attività da implementare per la valorizzazione

delle carriere dei dottorandi, gli obiettivi relativi all'area strategica "didattica e ricerca" si possono considerare raggiunti al 100%.

Gli obiettivi dell'area strategica "rapporti con il territorio e terza missione" relativi alla costituzione del collegio Ferrante d'Aragona ed alla definizione della strategia di KTT dell'Istituto possono essere considerati complessivamente raggiunti. In particolare, il primo obiettivo, vista la costituzione della fondazione tra GSSI, Università degli Studi dell'Aquila e Comune dell'Aquila che gestirà il collegio (prot. n. 1230 del 16/03/2021), va considerato raggiunto al 100%. Il secondo obiettivo relativo all'approvazione del regolamento d'Ateneo per la disciplina della proprietà intellettuale (prot. n. 5912 del 29/12/2020) può essere considerato completamente raggiunto dal Direttore Generale. Si ritiene, dunque, di dover riconoscere una percentuale pari al 100% del raggiungimento degli obiettivi relativi all'area strategica "rapporti con il territorio e terza missione".

Infine, l'obiettivo afferente all'area strategica "trasparenza semplificazione e partecipazione" e relativo ad attività di formazione del personale tecnico amministrativo va considerato raggiunto al 100% visti i corsi di formazione per un totale di oltre 1000 ore di lezione offerte ad un totale di 20 FTE nell'arco dell'anno 2020 (tabella 3 relazione del Direttore Generale).

Obiettivi individuali Direttore Generale

Per l'anno 2020 al Direttore Generale è stato assegnato un singolo obiettivo individuale relativo alla definizione delle modalità per la corretta remunerazione del salario accessorio del personale tecnico-amministrativo.

La prima costituzione del fondo accessorio del personale tecnico-amministrativo del GSSI, relativa all'anno 2019, è stata approvata nella seduta del CdA del 25 settembre 2019 (prot. n. 209 del 17/01/2020), previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti del 18/09/2019. Nel corso del 2020, tuttavia, è emersa la necessità di rimodulare il fondo accessorio costituito nel 2019 ai sensi dei più recenti orientamenti dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), relativi alla costituzione del fondo accessorio per enti di recente istituzione. Tale ridefinizione del fondo accessorio è stata deliberata dal CdA in data 24 giugno 2020 (prot. n. 3503 del 19/08/2020). Conseguentemente, in data 1/07/2020 è stato sottoscritto l'Accordo per la ripartizione del fondo accessorio del GSSI per l'anno 2019 per il personale di categoria C, D ed EP (prot. n. 3170 del 23/07/2020). In data 18/11/2020 è stato sottoscritto il primo Contratto collettivo decentrato integrativo del personale tecnico-amministrativo del GSSI, per il periodo dal 18/11/2020 al 17/11/2023 (prot. n. 5356 del 01/12/2020), avente ad oggetto le materie di cui all'art. 42, comma 3, del CCNL 19/04/2018. Conseguentemente, in data 1/12/2020 con D.R. 145/2020 (prot. n. 5360 del 01/12/2020) è stato emanato il "Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo del Gran Sasso Science Institute". Il 2/12/2020,

con D.D. 189/2020 (prot. n. 5397 del 02/12/2020), è stata indetta presso il GSSI la prima procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle categorie, riservata al personale tecnico-amministrativo. La procedura si è conclusa il giorno 14/12/2020 con il D.D. 203/2020 (prot. n. 5617 del 14/12/2020) di approvazione degli atti relativi alla procedura selettiva interna, per titoli, per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore del personale tecnico-amministrativo del GSSI a tempo indeterminato appartenente alle categorie C ed EP.

Il NdV rileva come le procedure seguite hanno permesso di definire la materia del salario accessorio per l'anno 2019 e del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023 con la determinazione delle PEO. Rimane, tuttavia, aperta la questione del progresso relativo agli anni 2017 e 2018, cui il NdV auspica una celere soluzione. Per quanto motivato, il NdV ritiene che l'obiettivo individuale del Direttore Generale sia stato raggiunto in percentuale pari al 85%.

Obiettivi relativi ai comportamenti organizzativi

Il NdV prende atto di quanto riportato nella relazione inviata dal Direttore Generale (prot. n. 1287 del 18/03/2021) in cui vengono citati disallineamenti rispetto agli obiettivi fissati in alcuni, non specificati, sviluppi di processo ed organizzativi.

Il NdV rimette la valutazione di tale obiettivo alla relazione da parte del Rettore specificamente prevista in materia di comportamenti organizzativi del Direttore Generale e quelli connessi alla struttura, per consentire la conseguente deliberazione del Consiglio di Amministrazione.