

Scheda per la valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS) - Anno 2020

Struttura organizzativa		USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare															
Dirigente		D'Andrea Fidalma															
Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Attività	Indicatore	Peso	Target	Fonte dei dati	Tempo atteso di realizzazione	Risultato dell'indicatore	Note	Link / estremi documento	Punteggio misurato	Punteggio valutato	Valutazione ponderata	Motivazione punteggio "4" (nel caso di 3 o 4)		
Migliorare la gestione del patrimonio immobiliare	Aumentare il livello di efficienza ed efficacia nella gestione del patrimonio immobiliare	Definire un quadro conoscitivo degli immobili di proprietà del CREA	Predisporre la documentazione essenziale riguardante i fabbricati dei Centri di ricerca	N. Centri per i quali è stata predisposta la documentazione	100%	3	Documentazione predisposta	Dicembre	I fascicoli dei fabbricati è stata predisposta per 11 Centri	Al fine di conseguire l'obiettivo in questione è stato predisposto per ogni immobile appartenente ad un Centro di ricerca, ivi comprese le sedi distaccate, un prospetto riepilogativo, denominato fascicolo dei fabbricati, riportante tutte le informazioni tecniche disponibili del singolo fabbricato, a partire dall'atto di provenienza, contenente altresì tutta la documentazione a supporto (dati catastali, planimetrie, DVR, certificato di agibilità, eventuali certificati di collaudo statico, certificato antincendio, certificazioni impianti). L'Ufficio ha organizzato in modo più efficiente la gestione della documentazione disponibile relativa ad ogni Centro. Sono stati predisposti i fascicoli completi relativi ad 11 Centri di ricerca, con l'unica eccezione rappresentata dal CREA-CI per il quale comunque l'Ufficio sta procedendo a recuperare la documentazione mancante per tutte le sedi in cui il predetto Centro è articolato. La documentazione è presente sul link riportato nella colonna a fianco.	https://creagov.sharepoint.com/sites/PATRIMONIO/Documents/2020/Condivisi/Forms/AllItems.aspx?viewid=a0bd912c-56ca-44c3-b947-05e8b46664ed&id=%2Fsites%2FPATRIMONIO%2FDocuments%20Condivisi%2FFASCICOLI%20FABBRICATI	4	4	4			
Sviluppare una strategia per le risorse umane	Individuare strumenti e procedure per la valorizzazione del personale tecnico scientifico e amministrativo, anche introducendo strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro	Rilevare il benessere organizzativo del personale	Realizzare l'indagine sul benessere organizzativo presso la sede dell'Amministrazione Centrale	% di dati analizzati	1	0,7	Relazione contenente l'indagine effettuata ed i risultati ottenuti	Dicembre	E' stato analizzato il 100% dei dati pervenuti	Terminata la fase preliminare per la messa a punto dei questionari, l'8 maggio 2020 è stata avviata l'indagine sul Benessere organizzativo, inviando a tutti i dipendenti dell'Amministrazione centrale il link di accesso al questionario con allegate le linee guida per la corretta compilazione del questionario. L'indagine è rimasta fruibile fino al 1/06/2020 e sono stati inviati inoltre due memo per stimolare la partecipazione. Una volta terminata l'indagine si è passati all'esportazione dei dati e alla successiva elaborazione utilizzando i fogli excel predisposti nella fase propedeutica. Successivamente si è proceduto all'elaborazione del 100% dei dati pervenuti, confrontandoli anche con i risultati della precedente indagine svolta nel 2017. Infine, è stata predisposta la relazione contenente i risultati ottenuti e laddove i dati evidenziavano risultati significativi sono state suggerite possibili azioni di miglioramento per tutti quei punti dell'indagine in cui i risultati ottenuti erano negativi o incerti. Da quanto emerso risulta necessario intraprendere azioni di miglioramento per motivare il lavoratore, e renderlo consapevole dell'importanza del contributo necessario allo sviluppo dell'Ente. E' risultato altresì indispensabile dotare ogni dipendente delle risorse e degli strumenti necessarie per lo svolgimento del proprio lavoro. Da questo fatto potranno derivare ripercussioni positive anche grazie agli interventi effettuati a tutela del merito, della carriera e dello sviluppo professionale. In proposito particolare riguardo dovrà essere rivolto all'adozione di un piano formativo finalizzato allo sviluppo professionale con percorsi formativi univoci e specifici per i singoli profili e livelli.	Nota di trasmissione relazione su indagine prot. n. 98409 del 21/12/2020	4	4	4			
		Rilevare il livello di stress lavoro-correlato del personale	Realizzare un'indagine sul livello dello stress lavoro-correlato presso la sede dell'Amministrazione centrale	% di dati analizzati	1	0,7	Relazione contenente l'indagine effettuata ed i risultati ottenuti	Dicembre	E' stato analizzato il 100% dei dati pervenuti	Al fine di predisporre il questionario ed effettuare la successiva valutazione dei dati, si è ritenuto opportuno seguire le linee guida dell'INAIL del 2017, che prevedono una fase preparatoria alla valutazione del rischio Stress lavoro correlato. In questa fase è stato costituito il Gruppo di Gestione della Valutazione, ed è stato individuato lo strumento di valutazione, i gruppi omogenei di lavoratori (Dirigenti, dipendenti) ed è stata sviluppata la strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale. In data 15 giugno 2020 sono state inviate le e-mail con il link di collegamento al questionario per la valutazione, per entrambi i gruppi omogenei individuati, e le indicazioni generali per la corretta compilazione del questionario e dei referenti da contattare per eventuali dubbi. Il questionario è rimasto fruibile per 15 giorni ed è stato inviato un memo per sollecitare la partecipazione in data 23 giugno 2020. Una volta acquisiti i risultati si è proceduto all'elaborazione del 100% dei dati utilizzando i fogli excel precedentemente predisposti. Le tabelle ottenute per i due gruppi omogenei di lavoratori sono stati inviati al RSPP con e mail del 7 luglio 2020 ed allo stesso tempo è stata predisposta la relazione, contenente tutti i risultati relativi agli eventi sentinella, ai fattori di contenuto e di contesto del lavoro. Per i punti critici sono state suggerite delle azioni di miglioramento. I risultati ottenuti per il gruppo omogeneo dei Dirigenti ha mostrato un livello medio di rischio stress lavoro correlato, mentre per il gruppo omogeneo dei lavoratori è risultata l'assenza di rischio anche se in alcune dimensioni sono state riscontrate delle criticità per le quali sono state suggerite delle azioni di miglioramento. Si evidenzia che alcune delle criticità emerse per il gruppo omogeneo degli impiegati coincidono con quelle riscontrate per i Dirigenti, che in linea generale ritengono insufficienti le dotazioni di mezzi (strumentali e di personale) per l'espletamento dei compiti loro assegnati. Sarà necessario porre maggiore attenzione nelle attività di programmazione, come riportato nella relazione finale, per conseguire risultati significativi e sinergici tra i diversi gruppi omogenei.	Nota di trasmissione relazioni su indagini svolte nota prot. n. 98409 del 21/12/2020	4	4	4			
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)														4,00			