



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ



1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

1) Sì in tal caso specificare in nota quali sono state le principali modifiche

2) no

X) Altro

Se altro specificare

Nota

Il vigente SMVP 2022 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 28 gennaio 2022, confermando la versione rivista e aggiornata nel maggio 2021. L'Amministrazione ha intenzione di procedere a una revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance nel corso del 2022, per dare seguito alle ultime disposizioni normative legate alla gestione del ciclo delle performance e alle revisioni normative interne. In particolare, nella revisione si farà riferimento al D.L. 80 del 9 giugno 2021 e nello specifico all'articolo 6 "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" nonché al nuovo Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024 in via di definizione (il precedente è scaduto in data 31.12.2021)

2) Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

X) Sì

2) no

3) Altro

Se altro specificare

Nota

Per il personale Dirigente: il livello di raggiungimento degli obiettivi è verificato in itinere attraverso monitoraggi formali a cadenza trimestrale. La rilevazione è effettuata tramite applicativo online, compilando un'apposita scheda che riporta gli obiettivi assegnati ad inizio periodo valutativo.

Per il restante personale TA (pag. 6 del SMVP): a garanzia dei lavoratori, è assicurato in itinere (circa a metà periodo di valutazione), un confronto tra Superiore e Collaboratore, volto a monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi e ad impostare eventuali interventi correttivi sull'andamento



di gestione. In particolare, se in corso d'anno l'andamento della prestazione è risultato negativo o solo sufficiente, è previsto un colloquio di valutazione obbligatorio annuale, al fine di analizzare i motivi di tale prestazione e individuare specifiche azioni correttive. Inoltre, qualora il Responsabile di struttura ravvisi un andamento negativo o peggiorativo della prestazione del dipendente rispetto all'anno precedente, è tenuto ad effettuare anche un monitoraggio in corso d'anno.

3) Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?

X) Sì

2) no

3) Altro

Se altro specificare

Nota

4) Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?

X) Sì

2) no

3) Altro

Se altro specificare

Nota

5) Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

X) Sì in tal caso specificare in nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto

2) no

3) Altro

Se altro specificare



Nota

I comportamenti organizzativi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.

In particolare:

- per il Direttore Generale, il peso assegnato ai comportamenti organizzativi è del 20%; essi riguardano le competenze/capacità organizzative messe in atto dal DG nel perseguimento degli obiettivi assegnati.

Nella definizione dei comportamenti “attesi” si presta attenzione al fatto che essi siano coerenti con gli obiettivi strategici, correlati alla performance organizzativa dell’Ateneo e alle peculiarità dei processi e attività in capo al DG. A ciascun fattore comportamentale è associato un peso percentuale.

- per i Dirigenti, il peso assegnato è pari al 40% della valutazione complessiva; essi riguardano le competenze/capacità organizzative messe in atto nel perseguimento di tali obiettivi degli obiettivi assegnati.

Nella definizione dei comportamenti si presta attenzione al fatto che essi siano coerenti con gli obiettivi strategici, correlati alla performance organizzativa della Direzione e alle peculiarità dei processi e delle attività lavorative della posizione di lavoro; nella loro definizione si considerano le specifiche caratteristiche comportamentali per le quali è richiesto un ulteriore rafforzamento da parte del Dirigente. Tra i comportamenti organizzativi previsti nel Catalogo, in corrispondenza dei comportamenti gestionali, è inserita anche la “Capacità di valutazione dei propri Collaboratori”.

- Per il Personale titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica la valutazione dei comportamenti organizzativi è finalizzata alla corresponsione degli istituti previsti dal CCI in sede APRAN.
- Per il Personale senza incarico di responsabilità (categorie B, C e D non titolare di incarico), è previsto un sistema di valutazione della performance semplificato, finalizzato alla corresponsione su base meritocratica della quota variabile del trattamento accessorio.

Il modulo adottato prevede una valutazione riferita a tre ambiti distinti:

- l’apporto alle attività della struttura di appartenenza;
- le “capacità tecnico-professionali” necessarie allo svolgimento delle attività;
- i “comportamenti organizzativi” manifestati dal collaboratore nel corso del periodo oggetto di valutazione.



6) Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

X) Sì

2) no

3) Altro

Se altro specificare

Nota

7) Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

X) Sì

2) No

3) Altro

Se altro specificare

Nota

8) Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

1) Sì indicare in nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi

2) no

X) Altro

Se altro specificare

La fase di misurazione della performance è antecedente a quella di valutazione; si tratta infatti di un processo di osservazione continuo, in cui il Responsabile raccoglie elementi utili ai fini della valutazione; tale processo ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti.

In fase di colloquio finale di valutazione con il Collaboratore, il Responsabile riporta l'esito della misurazione della performance e procede alla valutazione finale.

9) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)



Il sistema si articola nelle seguenti sezioni, che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Performance organizzativa (peso = 40%): risultato conseguito complessivamente dall'organizzazione rispetto agli obiettivi globali di Ateneo.
- Performance individuale (peso = 40%): risultati conseguiti dal DG rispetto agli obiettivi individuali di performance assegnati. Gli obiettivi assegnati al DG sono definiti in rapporto agli obiettivi inseriti nel Piano Integrato, valorizzando in particolare quelli considerati più qualificanti rispetto al ruolo del DG.
- Comportamenti organizzativi (peso = 20%): competenze/capacità organizzative messe in atto dal DG. Nella definizione dei comportamenti "attesi" si presta attenzione al fatto che essi siano coerenti con gli obiettivi strategici, correlati alla performance organizzativa dell'Ateneo e alle peculiarità dei processi e attività in capo al DG. A ciascun fattore comportamentale è associato un peso percentuale.

Tra gli obiettivi globali di performance organizzativa particolare enfasi è attribuita alla realizzazione delle azioni previste nel Piano di Miglioramento, indirizzando il focus sui riscontri raccolti dalle varie analisi e fonti informative disponibili (tra cui le indagini sul benessere organizzativo e la customer satisfaction) e quali politiche il DG scelga di mettere in atto per migliorare i livelli qualitativi, al fine del miglioramento continuo dei servizi offerti dalle strutture tecnico gestionali.

Organi coinvolti nel processo:

La procedura di valutazione coinvolge i seguenti soggetti: per la fase di assegnazione:

- il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Rettore - definisce gli obiettivi di Ateneo e obiettivi individuali da assegnare al DG, con i relativi pesi, indicatori e target;
- il Rettore definisce i comportamenti organizzativi e relativi pesi per la fase di valutazione;
- il Consiglio di Amministrazione, su parere del Rettore che acquisisce la proposta di valutazione avanzata dal Nucleo di Valutazione in merito all'efficacia e all'efficienza della gestione del ciclo della performance, valuta il grado di conseguimento dei risultati raggiunti dal DG in ciascuna sezione.

10) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

Il sistema si articola nelle due seguenti sezioni:



- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di performance assegnati (peso sezione: 60% della valutazione complessiva)
- Comportamenti organizzativi, vale a dire le competenze/capacità organizzative messe in atto nel perseguimento di tali obiettivi (peso sezione: 40% della valutazione complessiva)

Il processo di valutazione prevede 4 fasi:

a. Definizione degli Obiettivi (per il nuovo periodo di riferimento)

Gli obiettivi sono definiti ed assegnati ai responsabili delle Direzioni raccordandosi ai contenuti della pianificazione strategica (Piano Integrato), con valore di risultato atteso da misurare tramite appositi indicatori e target. Sono inoltre collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane. Gli obiettivi vengono formalizzati avvalendosi di apposita Scheda.

Tale fase prevede: - descrizione dell'obiettivo - individuazione degli indicatori di prestazione - individuazione del valore iniziale (baseline) - individuazione dei target di riferimento per determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo (totalmente raggiunto - quasi completamente - parzialmente - scarsamente - non raggiunto) - indicazione del peso di ciascun obiettivo, definito dal DG in accordo con i dirigenti.

Gli obiettivi sono ponderati, anche in base alla numerosità, dandone adeguata motivazione all'interno della scheda del dirigente, in ragione di fattori quali: importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione/Ateneo, grado di complessità tecnica organizzativa, rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario, innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

b. Definizione dei Comportamenti Organizzativi (per il nuovo periodo di riferimento)

Nella definizione dei comportamenti si presta attenzione al fatto che i comportamenti siano: coerenti con gli obiettivi strategici, correlati alla performance organizzativa della Direzione e alle peculiarità dei processi e delle attività lavorative della posizione di lavoro; sono considerate anche le specifiche caratteristiche comportamentali per le quali è richiesto un ulteriore rafforzamento da parte del Dirigente.

c. Valutazione del livello di raggiungimento degli Obiettivi assegnati (al termine del periodo di riferimento)

La valutazione è effettuata distintamente per ogni obiettivo.

Ciascun obiettivo è valutato su una scala a 5 livelli, che misurano il grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso, in riferimento agli specifici target.

In fase di colloquio con il Direttore Generale, ciascun Dirigente:

- allega alla propria scheda di valutazione il materiale prodotto a supporto della rendicontazione dei risultati conseguiti, in base a quanto riportato nella colonna "Indicatori" e "target",



- descrive sinteticamente, i motivi degli scostamenti o del mancato raggiungimento dell'obiettivo rispetto ai target previsti, verificatisi nonostante le azioni correttive messe in atto in corso di esercizio. Con il supporto della documentazione fornita dal Dirigente, nonché dagli elementi emersi in fase di monitoraggio ed in sede di colloquio di rendicontazione definitiva dei risultati, il Direttore Generale verifica la corrispondenza tra risultato raggiunto e target di riferimento, al fine di indicare l'effettivo livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Eventuali commenti, osservazioni e suggerimenti per il miglioramento della performance possono essere riportati nell'apposita sezione e registrati a sistema.

d. Valutazione Comportamenti Organizzativi (al termine del periodo di riferimento)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sui fattori di comportamento individuati dal DG in fase di colloquio e ritenuti maggiormente correlati alla posizione di lavoro di cui il Dirigente è titolare nonché in base ai fattori comportamentali per i quali è richiesto un rafforzamento da parte del Dirigente.

Per ciascun fattore, il DG valuta la corrispondenza tra le competenze 'attese', esplicitate nel Catalogo dei comportamenti organizzativi, e quelle manifestate dal dirigente in corso d'anno; tali valutazioni sono finalizzate a focalizzare gli ambiti di miglioramento comportamentale del Dirigente, evidenziando i gap tra comportamenti manifestati e quelli attesi.

11) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

Per il Personale di categoria EP e D con incarico di responsabilità organizzativa o tecnico-specialistica, il processo di valutazione prevede due fasi:

- a. assegnazione degli obiettivi (descrizione obiettivo, indicatore e peso)
- b. valutazione del livello di raggiungimento dei risultati conseguiti.

a. Assegnazione obiettivi

Gli obiettivi sono assegnati in fase di colloquio tra Responsabile diretto e Collaboratore e formalizzati nell'apposita "Scheda Obiettivi". Il periodo di valutazione è di norma l'anno solare. Sono previste le seguenti categorie di obiettivi:

- Obiettivi di funzione/progetto: fanno riferimento alle responsabilità/attività gestionali ed ai processi di diretta competenza delle strutture di riferimento, nonché ad eventuali progetti interni alla struttura a cui il collaboratore prende parte. Sono orientati al miglioramento dei servizi, in termini di efficienza ed efficacia.



- Obiettivi personali: sono relativi alle prestazioni del dipendente all'interno di attività che lo vedono coinvolto in prima persona, oppure riferiti a processi di sviluppo e apprendimento individuale.

b. Valutazione dei risultati

Al termine del periodo di riferimento si procede alla valutazione del livello di raggiungimento dei risultati degli obiettivi assegnati, in funzione degli specifici target definiti; si utilizza la stessa Scheda Valutazione Obiettivi già parzialmente compilata in fase di attribuzione obiettivi

12) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

X) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle LG di riferimento

b) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle LG di riferimento

c) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle LG di riferimento

d) Altro

Se Altro specificare



2. Piano integrato della performance

1) Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

) obiettivi di performance

) piano lavoro agile

) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione

) elenco delle procedure da semplificare

) azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione

) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Note:

2) Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

) Sì

) no

) Altro

Se altro specificare

3) Nel Piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)

) sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici

) sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale

) sì ma in modo casuale e poco coordinato con il PS di Ateneo

) No

4) Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?



X) Sì indicare quali in nota

b) no

c) Altro

Se Altro specificare

Nota:

R1.1 Accompagnare con processi coerenti di reclutamento del Personale docente e ricercatore e Personale tecnico amministrativo, le politiche di sviluppo previste all'interno del PNRR o conseguenti all'avvio della Scuola di Medicina.

R3.1 Promuovere progetti ed azioni collaborative ricerca-impresa nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dei programmi strategici europei di ricerca e innovazione

L'Ateneo si è dotato di una struttura organizzativa nell'ambito della DSRV a supporto dell'attrazione dei finanziamenti PNRR per la ricerca, partecipando agli avvisi di tutte e cinque le linee di investimento della M4C2 (in 12 proposte progettuali complessive con vari ruoli), nonché agli avvisi della M6C2 e del Piano Nazionale Complementare. Attualmente l'Ateneo è coinvolto in 5 progetti finanziati tra i quali un Centro Nazionale (ICSC CN1), un Ecosistema dell'Innovazione (iNEST), due Infrastrutture di Innovazione (TDM, MESL), una Infrastruttura di Ricerca (BBMRI.it), ed è in Fase2 su un Partenariato Esteso (FAIR). Le risorse raccolte aumenteranno le opportunità di assunzione di giovani ricercatori in linea con gli obiettivi del PNRR, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi di ateneo in tema di piano di reclutamento. I piani delle strutture dipartimentali e dei centri hanno anch'essi fissato obiettivi in collegamento con il PNRR, in particolare:

– CIBIO -- Tirocinio e mondo del lavoro & PNRR

– GIURISPRUDENZA -- Completamento delle azioni di arricchimento dell'offerta formativa, così come previste da azioni strategiche pregresse. Arricchimento ulteriore dell'offerta formativa in coerenza con i nuovi obiettivi del PNRR

– PSICOLOGIA -- Incentivare la partecipazione alle iniziative finanziate dal PNRR

5) Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)

a) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelte dall'Ateneo in PRO3

X) Sì, con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelte dall'Ateneo in PRO3

c) No



6) Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?

a) Sì indicare quali in nota

b) no

X Altro

Se Altro specificare

Nota:

A livello di Area strategica di Ateneo sono stati individuati degli obiettivi volti al miglioramento della didattica e della formazione, **ma non sono specificati i relativi indicatori.**

Per quanto riguarda la valorizzazione dell'internazionalizzazione sono definite le azioni senza indicazione di obiettivi o di indicatori

7) La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)

X) Sempre

b) Nella maggior parte dei casi

c) Nella minor parte dei casi

d) In nessun caso o raramente

Nota

8) Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

a) Sì, sempre

b) Nella maggior parte dei casi

X) Solo in alcuni casi

d) No, mai

9) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)

X) Efficacia



Efficienza

Qualità erogata (standard di servizio)

qualità percepita (customer satisfaction)

Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)

Tempistiche/Scadenze

Impatto

h) Altro

Se Altro specificare

Nota: Relativamente alla qualità erogata esistono standard di servizio in particolare per l'area servizi digitali e bibliotecari e l'area ICT

10) Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

si tiene conto delle serie storiche

si fa riferimento al benchmark (specificare nei commenti)

si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder

d) si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale

e) nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

f) altro

Se Altro specificare

Rispetto al punto b) "benchmark", si fa riferimento al Progetto Good Practice, cui l'Ateneo di Trento aderisce da anni.

11) In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

Sì

b) No

c) Altro

se Altro specificare

12) Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?



X) Sì

b) No

c) Altro

se Altro specificare

13) Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

X) Sì (specificare in nota quale utenza è coinvolta)

b) No

c) Altro

se Altro specificare

Nota:

L'Ateneo promuove i seguenti questionari con cadenza biennale:

- 1) Personale Docente e Ricercatore, assegnisti e dottorandi: Analisi nel complesso, e secondo il ruolo e il polo di afferenza.
- 2) Indagine soddisfazione 2020 Personale Tecnico e Amministrativo: Analisi nel complesso e secondo sede, afferenza e ruolo.

14) Se SI (al punto precedente), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

Nel Piano di miglioramento servizi annuale, si riportano gli esiti e si indicano le azioni di adeguamento.

15) L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

X) Sì

b) No

c) Altro

se Altro specificare



16) Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni).

1) Se Sì, quali?

Si approfondiscono le ragioni dello scostamento

È previsto un colloquio con il Responsabile dell'obiettivo

si rimodula l'obiettivo

d) non sono previste azioni specifiche

e) Altro

Se Altro specificare

17) Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

dati certificati e pubblicati

autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

banche dati dell'ateneo

banche dati esterne (es: indagine Censis Università)

e) nessuna fonte specifica

f) Altro

se Altro specificare

18) L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

a) Sì specificare in nota con quale modalità

No

c) Altro

se Altro specificare

Nota

Il Nucleo ha in programma di attivare l'attività di verifica a campione dei risultati a partire dal 2023.