



**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 2023?

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

2) no

3) Altro

Se altro specificare

Nota

Il SMVP è stato approvato dal CdA il 31 gennaio 2023, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione che il 25 gennaio 2023 ha approvato il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - 2023”, nella versione aggiornata di gennaio 2023, in cui i sistemi di valutazione sono stati rivisti alla luce delle specificità del lavoro agile, con il potenziamento, ove necessario, dei criteri di valutazione rivolti al raggiungimento dei risultati e ai comportamenti organizzativi. In tale sede, l'Amministrazione si è riservata di apportare aggiornamenti in corso d'anno a fronte della stipula del nuovo CCI 2022-24, allora in via di definizione.

A seguito del nuovo Contratto, è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in particolare per la parte relativa agli istituti incentivanti e ai premi legati al merito individuale. L'obiettivo, delineato a livello strategico, è procedere al riordino e ad un adeguato raccordo tra i diversi sistemi incentivanti, al fine garantire omogeneità di trattamento tra il personale TA.

Il SMVP è stato quindi approvato dal CdA il 29 giugno 2023, previo parere positivo del NdV del 19 giugno 2023.

L'attuale Sistema recepisce gli aggiornamenti intercorsi dalla data di prima stesura tra cui, in particolare, le novità introdotte dal Contratto Collettivo Integrativo del personale Dirigente di data 7.02.2018, che ha modificato le percentuali della retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente in esito alla valutazione della performance individuale e, da ultimo, il nuovo Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2022-2024 del personale tecnico-amministrativo, sottoscritto a giugno 2023, a seguito della scadenza del precedente CCI 2019-2021.

Ai sensi del D.Lgs. 142/2011 (Norma di Attuazione), è stato previsto un ulteriore livello di contrattazione rispetto a quella nazionale e integrativa decentrata, che definisce un sistema di



adeguamento retributivo finalizzato alla differenziazione del trattamento economico in base al merito; il Contratto Collettivo Integrativo è successivamente sottoscritto in sede Apran, secondo la disciplina dettata dalla normativa provinciale

In aggiunta agli istituti previsti dal vigente CCNL, che restano in vigore, il nuovo CCI 2022-2024 conferma gli istituti (Allegato tabella 1 del CCI) già previsti dal precedente Contratto 2019-21, integrandoli con un nuovo istituto premiale permanente.

In particolare nel nuovo contratto collettivo integrativo 2022-2024 sono stati confermati gli istituti relativi all'adeguamento retributivo permanente (APR e Premio Perequativo) ed è stato introdotto il nuovo istituto dell'*Indennità Premiale Diffusa* (IDP), quota permanente aggiuntiva all'ARP, riconosciuta in funzione di requisiti di anzianità e merito analoghi a quelli richiesti per le progressioni economiche orizzontali.

Rispetto al precedente contratto, è stato articolato l'istituto della *Particolare Professionalità* riservato al personale non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, che è finalizzato ad aumentare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi e riconoscere l'eccellenza dei risultati conseguiti. Tale istituto, graduato in base alla valutazione della competenza tecnico-professionale e dei comportamenti organizzativi, riconosce l'attribuzione formale di un ruolo di responsabilità organizzativa anche in capo a dipendenti di categoria C.

Il nuovo CCI prevede una diversa modalità di valutazione, rispetto al solo metodo gerarchico adottato per tutti i dipendenti, per quanto riguarda il personale con incarico dirigenziale.

In virtù del complesso contenuto delle posizioni dirigenziali e delle frequenti interazioni che i Dirigenti hanno con soggetti esterni all'unità organizzativa, il SMVP prevede che il Direttore Generale possa acquisire il parere di interlocutori, quali prorettori e altri delegati, con cui il Dirigente ha frequenti interazioni, nella loro funzione di osservatori dei comportamenti agiti dal Dirigente.

Per il restante personale, al momento, si è ritenuto di attenersi all'attuale metodo gerarchico, al fine di mantenere stabilità nel Sistema di valutazione e di non aggravarne la complessità organizzativa, favorendo anche la possibilità di confronti negli anni.

Per tutto il personale, la valutazione è effettuata tramite apposito colloquio tra il Responsabile e il proprio collaboratore, al fine di assicurare un adeguato grado di condivisione del sistema, nonché degli esiti della valutazione

Per il personale dirigenziale e personale TA titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica, il processo di valutazione ha cadenza annuale., mentre per il personale senza incarico di responsabilità la cadenza è biennale.



Il raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti è verificato in itinere attraverso due monitoraggi formali a fine aprile e fine settembre, nei quali si valuta il loro stato di avanzamento.

Sono inoltre monitorate periodicamente le azioni inserite nel Piano Strategico, secondo modalità e tempistiche definite dal Comitato-guida.

2) 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 alla coerenza 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 i comportamenti organizzativi previsti c’è l’assegnazione degli obiettivi e comportamenti organizzativi ai Dirigenti
- per i Dirigenti, il peso assegnato è pari al 40% della valutazione complessiva; essi riguardano le competenze/capacità organizzative messe in atto nel perseguimento degli obiettivi assegnati. Nella definizione dei comportamenti si presta attenzione alla coerenza 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.

3) Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria 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

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

X) Sì

2) No

3) Altro

Se altro specificare

Nota

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

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

2) no

3) Altro

Nota

La fase di misurazione della performance è antecedente a quella di valutazione ed è basata su un processo di osservazione continua, 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.

6) 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) se variata rispetto all'anno precedente

Nessuna variazione rispetto all'anno precedente.

7) 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) se variata rispetto all'anno precedente

Nessuna variazione rispetto all'anno precedente.

08) 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



2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

09) Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

X Sì

2) In parte

3) No

Nota

Il collegamento tra gli obiettivi del Piano strategico e gli obiettivi di performance orienta le azioni programmate alla realizzazione della strategia dell'Ateneo e al miglioramento della qualità dei servizi, garantendo una stretta relazione tra gli obiettivi di performance e la creazione di valore pubblico.

La pianificazione strategica ha un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico, soprattutto in termini sociali ma anche in prospettiva economica e di sviluppo sostenibile, in considerazione della sua missione sociale e culturale impegnata ad aumentare il benessere della società e a valorizzare la conoscenza prodotta attraverso un'offerta didattica e un'attività di ricerca di qualità. Attenzione particolare è posta al benessere della comunità universitaria, attraverso un programma orientato a garantire equità, pari opportunità, inclusione e un generale miglioramento dei servizi offerti

10) Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

X) Sì (valore pubblico e strategie)

2) sì (solo valore pubblico)

3) no

Nota

11) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO



1) meno di 5

2) tra 5 e 10

X) tra 11 e 15

4) più di 15

Nota

Gli obiettivi di valore pubblico sono 4 relativi alla terza missione e 8 al Benessere.

12) Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

X Sì interni ed esterni

2) sì esterni

3) Sì interni

4) no

Nota

13) Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

X) Sì

2) No

Nota

Gli obiettivi di valore pubblico sono congruenti, pur se nel PIAO è assente un richiamo diretto al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals della Agenda ONU 2030..

14) Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

X Sì sia a livello di valore pubblico che di obiettivi di performance

2) Sì solo a livello di valore Pubblico

3) sì solo a livello di obiettivi di performance

4) no

Nota



15) Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

1) Sì per tutti gli obiettivi

2) sì per alcuni

X) No

Nota

Gli obiettivi di valore pubblico sono individuati nel PSA, pur se manca un richiamo diretto nel PIAO.

16) Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

2) Sì (indicatori, fonte dei dati)

3) Sì (indicatori e target)

X) No

Nota

Sono stati associati indicatori di impatto, in fase di implementazione.



2.2 Piano integrato di attività' e organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Performance

17) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

X) Sì

2) In parte

3) No

Nota

18) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024

X Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

2) Caratterizzato da alcune modifiche

3) Caratterizzato da significative modifiche

Nota

19) Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

X obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)

2) obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)

X obiettivi organizzativi (a livello di unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)

X obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)

Nota



20) Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

1) Sì sempre

X Nella maggior parte dei casi

3) Solo in alcuni casi

4) No mai

Nota

21) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?(è possibile scegliere fino a due opzioni)

1) Efficacia

2) Efficienza

X Qualità percepita (customer satisfaction)

4) Sì/No realizzazione o meno dell'obiettivo

X Tempistiche/Scadenze

6) Altro Specificare

Se altro specificare

Nota

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

1) Si tiene conto delle serie storiche



2) Si fa riferimento a benchmark interni

X Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in nota)

4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder

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

6) Altro Specificare

Se Altro specificare

Nota

Il riferimento a benchmark esterni è limitato all'obiettivo della customer satisfaction.

23) In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

X) Sì

2) No

3) Altro

Se Altro Specificare

Nota

24) Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

X) Sì

2) No

3) Altro



Se Altro Specificare

Nota

25) Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

X Sì (specificare in nota quale utenza è coinvolta)

2) No

3) Altro

Se Altro Specificare

Nota

Le utenze esplicitamente richiamate sono: componente studentesca, comunità universitaria, dottorandi, Gruppi di ricerca interessati ai progetti PNRR, Cittadinanza

26) Se SI (al punto 24), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

X) Questionari (specificare quali nei commenti ad es. Good Practice, Alma Laurea, ANVUR di Ateneo etc.)

2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti ad es. focus group, interviste audit etc.)

Nota

Si fa uso dei questionari Good Practice e Alma Laurea.

Ulteriore strumento di monitoraggio sugli obiettivi di performance organizzativa è l'indagine di customer satisfaction per la rilevazione dell'opinione degli utenti, strumento attraverso il quale sono pianificate azioni correttive in un'ottica di miglioramento continuo. Il riferimento



è l'indagine di Customer Satisfaction condotta secondo il modello **Good Practice** adottato anche dall'Università di Trento.

Le aree indagate sono le seguenti:

Questionario Docenti, Dottorandi, Assegnisti: Amministrazione e gestione del personale; Approvvigionamenti e servizi logistici; Comunicazione; Sistemi informatici; Supporto alla didattica; Supporto alla ricerca; Biblioteche

Questionario PTA: Amministrazione e gestione del personale; Approvvigionamenti e servizi logistici; Comunicazione; Sistemi informatici; Contabilità

Questionario Studenti

1° anno: Orientamento in entrata; Servizi generali, infrastrutture e logistica; Comunicazione; Sistemi informativi; Segreteria studenti; Servizi bibliotecari; Diritto allo studio.

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

1) dati certificati e pubblicati

autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

banche dati dell'ateneo

banche dati esterne

5) Nessuna fonte specifica

6) Altro

Se Altro specificare

Nota



28) Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è verificato in itinere attraverso due monitoraggi formali, a fine aprile e fine settembre, durante i quali si accerta lo stato di avanzamento. La rilevazione è effettuata tramite applicativo online, compilando l'apposita scheda in cui sono riportati gli obiettivi assegnati ad inizio periodo valutativo (Allegato 8). Sono monitorate periodicamente anche le azioni inserite nel Piano Strategico, secondo modalità e tempistiche definite dal Comitato guida.

Le finalità del monitoraggio sono le seguenti:

- a. descrivere lo stato di avanzamento dell'obiettivo, rilevando i risultati parziali e il livello di raggiungimento (totalmente raggiunto, quasi completamente, parzialmente, ecc.) conseguiti a quella data;
- b. rilevare eventuali inefficienze nell'azione di perseguimento dell'obiettivo, valutando lo scostamento rispetto ai risultati attesi, e, qualora necessario, apportare interventi correttivi in itinere, finalizzati a sanare eventuali carenze dell'attività gestionale e rimuovere lo scostamento tra obiettivo e risultato;
- c. rilevare eventuali criticità/eventi avvenuti nel periodo, non controllabili e non prevedibili all'atto della definizione degli obiettivi, che si ripercuotono sull'obiettivo; tali condizioni possono, a loro volta rendere necessaria o meno, la revisione di target/obiettivo:
 - in caso di necessaria revisione, è richiesto al Dirigente di proporre una rimodulazione degli obiettivi e/o i target di riferimento in ragione di tali eventi; qualora non sussistano più le condizioni, un obiettivo può anche venire rimosso ed il suo peso ridistribuito sui restanti obiettivi
 - qualora, invece, la condizione esterna rilevata non richieda alcun intervento su obiettivi/target, possono essere proposte azioni correttive necessarie per conseguire l'obiettivo.



Le schede di monitoraggio compilate dai Dirigenti, con le eventuali proposte di revisione obiettivi/indicatori/target, sono sottoposte all'approvazione del Direttore Generale.

Al termine di ogni monitoraggio, eventuali modifiche di uno o più obiettivi/indicatori/target, preventivamente discusse ed approvate dal Direttore Generale, sono comunicate tempestivamente dall'Amministrazione al Nucleo di Valutazione.

Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa ed individuale, inoltre, sono opportunamente inserite nella Relazione della Performance e vengono valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della validazione.

Oltre ai monitoraggi programmati, sono effettuati anche incontri periodici del Board dei dirigenti, ed è previsto un monitoraggio continuo sul conseguimento dei risultati, di tipo operativo, quale parte integrante delle attività quotidiane del personale dirigente.

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

1) Sì (specificare in nota con quale modalità)

2) No

Altro (specificare)

Se Altro specificare

Il Nucleo di Valutazione ha chiesto al Direttore Generale di individuare tre obiettivi operativi da monitorare scelti da una rosa di sei e altri tre da una seconda rosa di cinque.

La formulazione delle rose e la selezione al loro interno di un settimo obiettivo è stata fatta dal Nucleo di valutazione.

Gli obiettivi così selezionati saranno monitorati nei prossimi tre anni.

Nota