



**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 2024?**

**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 30 gennaio 2024, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione che il 25 gennaio 2024 ha approvato il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - 2023”, nella versione aggiornata di gennaio 2024,

in cui i sistemi di valutazione sono stati rivisti alla luce della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione di data 28 novembre 2023, avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale; della ”Circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica, di data 3 gennaio 2024, avente ad oggetto “Disposizione in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - Attuazione dell’articolo 4-bis del D.l. 24 febbraio 2023, n.13. convertito con modificazioni dalla L. n.41/2023 – Prime indicazioni operative e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti Comparto Istruzione e Ricerca 2019-21 - sezione Università, firmato in data 18 gennaio 2024 (gli aggiornamenti apportati dal CCNL verranno recepiti nelle successive revisioni del SMVP).

### **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)**

- a) 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

**09) Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)**

- a) Valutazione dal basso dei Dirigenti
- b) Valutazione tra pari del personale
- c) Valutazione Collegiale
- d) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- e) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- f) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali
- g) altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)
- h) Altro specificare

**10) Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)**

- a) Sì, per i dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- b) Sì per il Direttore Generale
- c) Sì. Anche per gli altri Dirigenti
- d) No



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

5) Altro specificare



## **2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Valore Pubblico**

**11) 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

**12) 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

**13) 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.

**14) 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

**15) 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 e nel PIAO quest'anno è presente un richiamo diretto al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals della Agenda ONU 2030..

**16) 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

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

**X)** Sì per tutti gli obiettivi

**2)** sì per alcuni

**3)** No

Nota

**18) 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)

**X)** Sì (indicatori e target)

**4)** No

Nota



## **2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 – Performance**

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

**X) Sì**

2) In parte

3) No

Nota

**20) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025**

**X** Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

2) Caratterizzato da alcune modifiche

3) Caratterizzato da significative modifiche

Nota

**21) 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



**22) 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

**23) 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

Sono tenute in considerazione anche efficacia ed efficienza pur se in misura minore.

**24) 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)
- X) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- 5) nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- X) Altro Specificare

Se Altro specificare

Nota

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

Specificare:

Si tiene altresì conto delle indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

**25) 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

**26) 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

**27) 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

**28) Se SI (al punto 27), 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.



Nel mese di settembre 2023 è stato somministrato un questionario di rilevazione della soddisfazione a tutto il personale TA, personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti e Studenti. Una prima elaborazione dei dati è stata condotta dal team di progetto Good Practice nel mese di ottobre e riguarda le seguenti aree:

➤ 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.

- Anni successivi: Servizi generali, infrastrutture e logistica; Comunicazione; Sistemi informativi; Internazionalizzazione, Segreteria Studenti; Servizi bibliotecari; Diritto allo studio; Job placement/Career service

**30) 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

**30) 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. 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.

**31) 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 redige un parere ai sensi del regolamento sul PIAO ed in particolare dell'articolo 5 comma 2 "monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Gli obiettivi attenzionati dal Nucleo sono monitorati a luglio e a dicembre.

Il Nucleo ha condiviso con il Direttore Generale i seguenti obiettivi:

#### DIDATTICA

D1. Attività finalizzate alla definizione delle funzionalità di un sistema gestionale a beneficio di tutti i

programmi di dottorato, che automatizzi alcune attività e registri le informazioni che devono essere

rendicontate a terzi (MUR, ANVUR)

Responsabile: DDSS (1g, 1h); coinvolti DSDB, strutture accademiche

#### RICERCA

R2. definizione Linee guida protocolli sperimentazione clinica in coordinamento con le strutture dipartimentali

coinvolte

Responsabile: DSRV (2a, 2b, 2c)

#### QUALITÀ

Q1. Processo di adeguamento ai requisiti Ava3 e avvio attività preparatorie all'accreditamento periodico



dell'Ateneo

Responsabili: tutte le direzioni partecipano attivamente al processo; corresponsabile il PQA

**CLUSTER: SCIENZE DELLA VITA E MEDICINA**

SV1. Attivazione delle procedure finalizzate all'istituzione e attivazione di Scuole di specializzazione con

accesso riservato ai medici nell'anno 2024 (ciclo 2023/24)

Responsabile: DDSS (1a); coinvolti DirGen, DSVR, DSDB

**DIMENSIONE TRASVERSALE: FATTORI ABILITANTI E TECNOLOGIE**

FA3. Rinnovo del sistema HR per la gestione del personale in ambito economico, giuridico, di gestione delle

competenze e di sviluppo dell'organico.

Responsabili: DRUO (5d, 5g) e DSDB (3a), coinvolto DCA

FA6. Revisione del Piano Edilizia di Ateneo e progressivo adeguamento degli spazi di Ateneo a disposizione

delle strutture accademiche e dei servizi tecnici e amministrativi, per rispondere alle crescenti e mutevoli

esigenze

Responsabile: DPI (4a, 4b); coinvolti DDSS, DSDB, DCA, DG-Staff

Nota