



**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 2026?

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 2026, a seguito del parere positivo del Nucleo di Valutazione formulato nella seduta del 27 gennaio 2026.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 recepisce

a. la 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”. Le disposizioni di cui alla Direttiva, già incluse nel precedente SMVP 2024, per l'anno 2025 confermano la valorizzazione del ruolo della formazione nella valutazione individuale, aumentando il numero di ore formazione/anno rispetto al 2024.

Alla luce della successiva Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione di data 14 gennaio 2025, il target dell'obiettivo relativo alla formazione fruita, assegnato a tutto il personale TA con incarico organizzativo, è stato adeguato alle 40 ore pro capite annue prevista dalla normativa.

b. il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dei dipendenti Comparto Istruzione e Ricerca 2019-21 – sezione Università, è stato firmato in data 18 gennaio 2024.

Il SMVP 2026 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto alla versione 2025, in quanto l'Amministrazione è impegnata nella contrattazione dei due nuovi Contratti Collettivi Integrativi (CCI) per il triennio 2025-2027. Il primo CCI disciplinerà gli istituti premiali e incentivanti di cui al CCNL, mentre il secondo, da negoziare in sede APRaN, disciplinerà gli istituti finalizzati all'ulteriore valorizzazione del merito individuale ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 142/2011.

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.
- Per i Dirigenti, il peso assegnato ai comportamenti organizzativi 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 rafforzamento da parte del Dirigente. Tra i comportamenti organizzativi previsti nel Catalogo (documento in cui sono riportati i principali comportamenti da considerare), in corrispondenza dei comportamenti gestionali, è inserita anche la “Capacità di valutazione dei propri Collaboratori” e la “Gestione del lavoro in modalità agile”, in funzione dell’introduzione a regime dello smart working. Tra i Comportamenti relazionali è enfatizzata la capacità di “Leadership”, inserita di default nella scheda di valutazione individuale per tutti i Dirigenti.

- Per il Personale senza incarico di responsabilità (Collaboratori, Funzionari non titolare di incarico), è previsto un sistema di valutazione della performance semplificato, riferendo la valutazione 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 alla fase di valutazione, ed è basata su un processo di osservazione (supportato dal sistema informatico VAPE), 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. Durante il colloquio finale di valutazione con il Collaboratore, il Responsabile riporta l'esito della misurazione della performance e procede alla valutazione finale che tiene conto di quanto rilevato in fase di misurazione ed esprime il posizionamento rispetto ai diversi livelli previsti dal SMVP.



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

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)

X) 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)

X Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership

X) 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

Nota:

Sulla base del PIAO 2026-2028, l'Ateneo ha adottato le novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, intitolata "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", attraverso le seguenti modalità:

1) La valutazione dal basso dei Dirigenti è stata introdotta all'interno dell'indagine sul Benessere Organizzativo al fine di offrire ai collaboratori l'opportunità di esprimere, in modo strutturato e confidenziale, una percezione sul modello di leadership e sulla gestione del team da parte dei Dirigenti.

I dati raccolti vengono mostrati al dirigente interessato per autovalutazione in modo che riceva un supporto utile ad individuare aree di forza e margini di crescita, promuovendo così un costante miglioramento del clima di lavoro e delle dinamiche di team.

2) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership: Coerentemente con la Direttiva, l'indagine ha monitorato la percezione del personale riguardo alle competenze dei dirigenti (capacità di motivare, valorizzare il personale e gestire il clima lavorativo), permettendo di ottenere una valutazione della performance dei responsabili basata anche sul feedback dei propri collaboratori

3) L'assegnazione di obiettivi al personale dirigenziale per la definizione di piani formativi individuali è un elemento centrale del sistema di gestione della performance.

L'Ateneo assegna ai Dirigenti alcuni obiettivi trasversali (ovvero comuni a tutti i Dirigenti), tra cui quello specifico relativo al raggiungimento di un numero minimo di ore di formazione individuale per tutti i propri collaboratori.

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)

1) Sì, per i dirigenti delle aree bilancio e contabilità

2) Sì per il Direttore Generale

3) Sì. Anche per gli altri Dirigenti

4) No

X Altro specificare



Non sono stati previsti obiettivi di performance organizzativa o individuale, funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (né per Direttore Generale, né per i Dirigenti). Il tema viene monitorato costantemente dalla Divisione Amministrazione, con invio periodico dei dati al NdV.

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - 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 PIAO 2026-2028 si configura come un processo di programmazione volto a unire la pianificazione strategica alla gestione operativa, sebbene emergano alcuni punti di attenzione nell'effettiva attuazione.

Elementi di integrazione e governo sono l'Architettura logica, il Coordinamento tra strutture, la sincronia finanziaria e la governance e il monitoraggio.

L'integrazione è strutturata tramite l'"albero della performance", una mappa che collega la missione e la visione dell'Ateneo agli obiettivi strategici pluriennali e, infine, agli obiettivi operativi annuali dotati di indicatori e target.

Il Piano unifica la programmazione della struttura tecnico-gestionale con quella delle strutture accademiche. Dipartimenti e Centri elaborano piani triennali coerenti con le strategie generali di Ateneo, declinandoli in azioni annuali corredate da stime di budget.

La programmazione operativa avviene in parallelo alla predisposizione del bilancio di previsione. Questo garantisce che gli obiettivi abbiano una copertura finanziaria e permette un monitoraggio analitico della spesa sia a livello aggregato che di singola iniziativa.

Il sistema prevede verifiche periodiche (aprile e settembre) che consentono al Comitato Guida di apportare correzioni o modifiche agli obiettivi in base all'evoluzione del contesto.

Le indagini di customer satisfaction (Good Practice 2024) mostrano per il personale docente e tecnico-amministrativo, aree di miglioramento in particolare su: manutenzione, acquisti e gestione



delle missioni. La soddisfazione complessiva su tali ambiti risulta inferiore rispetto al benchmark degli atenei medi.

Persistono criticità specifiche relative ad alcuni edifici (es. "Povo 0"), che richiedono interventi urgenti agli impianti per garantire la piena funzionalità. Inoltre, la mappatura dei rischi evidenzia alcuni ambiti gestionali con una magnitudo residua "alta o altissima".

In sintesi, sebbene l'impianto metodologico del PIAO risulti formalmente integrato e funzionale al governo dell'organizzazione, l'efficacia operativa riscontri ostacoli nella complessità dei processi amministrativi e in una percezione dei servizi non sempre allineata agli standard di eccellenza raggiunti verso gli studenti

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

3) tra 11 e 15

X) più di 15

Nota

Nel PIAO 2026-2028, gli obiettivi di Valore Pubblico sono formalizzati attraverso la struttura del Piano Strategico (PS) 2022-2027, che ne individua 9 macro-obiettivi (o pilastri) fondamentali.

Questi obiettivi sono strutturati secondo la seguente articolazione logica:

- 3 Aree Strategiche: Didattica, Ricerca e Terza missione.
- 4 Cluster: Benessere, Competenze, Scienze della vita e medicina, e Sostenibilità.
- 2 Elementi Trasversali: Internazionalizzazione e Fattori abilitanti e tecnologie.



Ciascuno di questi 9 pilastri corrisponde a un obiettivo strategico di alto livello volto alla creazione di benessere per la collettività (es. "Innovare la didattica", "Promuovere la ricerca di alto livello", "Contribuire alla transizione ecologica"). Per la realizzazione di tali obiettivi, il Piano prevede per il secondo triennio un totale di 55 Azioni strategiche

In questo modo, sebbene emerga con chiarezza la coerenza logica del piano strategico quale asse portante per la declinazione degli obiettivi di valore pubblico, non emerge una selezione ed indicazione prioritaria di quale siano gli obiettivi maggiormente dotati di un reale ed incisivo impatto verso l'esterno.

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

Nell'individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti sia gli stakeholder interni che quelli esterni attraverso un dialogo aperto e partecipato.

Gli Stakeholder Interni, tra cui gli organi di governo, strutture accademiche e strutture gestionali, comunità studentesca e il personale tecnico-amministrativo, sono stati ascoltati per elaborare il Piano Strategico (PS) 2022-2027, che definisce gli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli Stakeholder Esterni sono principalmente la Provincia Autonoma di Trento, e il MUR, gli Enti di ricerca (tra cui FBK, FEM, Fondazione CARITRO), imprese, enti locali, terzo settore e famiglie e partner accademici e reti scientifiche internazionali

Il coinvolgimento del territorio è stato fondamentale per allineare la pianificazione alle esigenze della collettività. Vi sono stati momenti di confronto pubblico come l'assemblea "Partecipazione e confronto" (aprile 2022) e incontri tematici periodici, come quello sulla transizione energetica di gennaio 2026. Il confronto è mantenuto vivo attraverso una sezione dedicata del sito web di Ateneo, costantemente aggiornata per informare sulle direttive strategiche.



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

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

Il PIAO dell'Ateneo integra sistematicamente obiettivi, azioni e indicatori direttamente riconducibili agli indirizzi del MUR e ai modelli di valutazione dell'ANVUR. Come evidenziato nell'"albero della performance" (mappa logica del Piano), gli input provenienti da PNRR, MUR e ANVUR sono input che orientano sia la pianificazione strategica sia la programmazione operativa.

1. Programmazione triennale MUR (PRO3)

L'Ateneo ha integrato nel PIAO il progetto relativo alla programmazione triennale 2024-2026, approvato dal MUR con DM 561/2025.

Il Piano si concentra sulla valorizzazione del personale attraverso la mobilità internazionale e lo sviluppo delle competenze.

Sono previsti target specifici per il 2026, come il numero di ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti (Indicatore E_f) e la percentuale di personale tecnico-amministrativo impegnato in periodi di mobilità Erasmus+ (Indicatore E_i).



2. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il PNRR è coinvolto in 7 azioni (tra cui i progetti Centro nazionale HPC, Ecosistema iNEST e Infrastruttura TDM) per un valore di 38 milioni di euro.

Il PIAO include obiettivi operativi specifici per la rendicontazione e il monitoraggio finale dei progetti PNRR (Azione R4) e per la gestione dell'infrastruttura digitale "Trentino Data Mine" (Azione R5).

Il Piano formativo 2026-2027 recepisce le linee guida nazionali per il rafforzamento della capacità amministrativa necessaria all'attuazione del PNRR.

3. Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e Dipartimenti di Eccellenza

I risultati conseguiti nella VQR condotta dall'ANVUR sono stati determinanti nella strategia di ricerca dell'Ateneo. L'obiettivo operativo R2 prevede servizi mirati al monitoraggio e all'autovalutazione della produzione scientifica (tramite la piattaforma Criterium) proprio in risposta alle esigenze della VQR 2020-2024.

4. Sistema AVA3 (ANVUR)

Il sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo è allineato al modello AVA3 di ANVUR, la cui visita di accreditamento periodico si è svolta a fine 2025.

Nella definizione del sistema della performance, l'Ateneo dichiara di aver seguito le indicazioni operative e di metodo fornite da ANVUR.

Molti degli indicatori di riferimento per misurare l'impatto del Piano Strategico sono esplicitamente mappati sui domini e sulle metriche richieste dal modello AVA3.

5. Reclutamento e Programmazione del Personale

La programmazione triennale del fabbisogno di personale e delle assunzioni tiene conto del Piano Straordinario del MUR per il reclutamento 2024-2027 e dell'Atto d'indirizzo per l'università e la ricerca

17) Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?

- 1) 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

X L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025

6) Altro

Se Altro specificare

Nota

La Visita CEV si è svolta nel 2025 a novembre e siamo in attesa del documento definitivo dell'accREDITamento.

18) 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

19) 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

20) In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2026 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;



X 2) Recepimento ampio: sono state accolte almeno 4 delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'Ateneo;

3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;

4) Recepimento minimo: E' stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati interventi specifici;

5) Nessun recepimento: il PIAO 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale;

6) Altro (specificare)

NOTA:

Il PIAO 2026-2028 dell'Università di Trento recepisce le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2026 (e le relative linee guida nazionali di fine 2025) integrandole nei propri pilastri strategici e, in particolare, all'interno del Piano Formativo del Personale TA e Dirigente 2026-2027.

1. Leadership e Soft Skills

- Iniziative specifiche sono rivolte ai dottorandi per migliorarne la capacità comunicativa e la responsabilizzazione in vista del mercato del lavoro (Azione CO2);
- L'indagine sul benessere organizzativo 2025 monitora esplicitamente le percezioni del personale sulle competenze dei dirigenti, quali capacità di motivare, valorizzare il personale e gestire il clima lavorativo.
- Il ciclo formativo biennale include interventi su age management per i responsabili e competenze manageriali diffuse per supportare i cambiamenti organizzativi.

2. Transizione Amministrativa

- È stato avviato un percorso sistematico di reingegnerizzazione dei processi (Business Process Reengineering) per superare la frammentazione tra le strutture e ottimizzare le procedure.
- Si prevede l'aggiornamento dei regolamenti (es. missioni, acquisti, incarichi) in un'ottica di forte semplificazione amministrativa (Azione FA7).
- Il Piano formativo 2026-2027 include obiettivi specifici per la crescita della capacità amministrativa.

3. Transizione Digitale

La transizione Digitale è considerata un "elemento trasversale" prioritario (il 32% degli obiettivi operativi delle Direzioni è relativo a tale ambito):

- L'Ateneo industrializza la tecnologia StrIA (AI Generativa e RAG) per offrire supporto automatizzato agli utenti e ottimizzare i processi interni, definendo al contempo un quadro regolatorio etico (AI*GOV).
- Nel 2026 si prevede il consolidamento del nuovo sistema HR e la scelta del nuovo ERP contabile.
- E' prevista l'implementazione di una struttura basata sulla direttiva NIS2 e sul modello NIST CSF 2.0 per garantire la resilienza digitale dell'Ateneo.

4. Transizione Ecologica

- Il PIAO recepisce azioni di transizione ecologica su 11 aree di intervento, tra cui la riduzione della carbon footprint, l'efficientamento energetico degli edifici e il green procurement.
- È prevista la redazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Ateneo (2026-2028) per misurare l'impatto dei criteri ESG.



- Sono previste formazione specifica e iniziative come la "Lezione zero" per diffondere la consapevolezza ambientale nella comunità universitaria

21) Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?

X 1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato assegnato formalmente a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;

2) Sì con adattamenti; L'obiettivo è stato recepito ma adattato alla specificità dell'ateneo (Es. monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale. Etc)

3) Recepita solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti;

4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;

5) Non recepito: l'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2026-2028 dell'ateneo;

X Altro (specificare)

L'obiettivo di realizzare 40 ore annue di formazione pro-capite è stato assegnato anche a tutto il personale Tecnico amministrativo con e senza responsabilità.

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 – Performance

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

X) Sì

2) In parte



3) No

Nota

Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di valore pubblico garantita da un modello di programmazione a cascata.

Per garantire la coerenza tra strategia e operatività, l'Ateneo utilizza l'"albero della performance", una mappa logica articolata su più livelli che collega: Missione e Visione, Obiettivi Strategici Pluriennali e Obiettivi Operativi Annuali.

La coerenza è misurabile grazie all'associazione di ogni obiettivo operativo a indicatori e target precisi.

La coerenza rispetto al Valore Pubblico è data dall'integrazione all'interno del PIAO di piani specifici che presidiano i diversi ambiti definiti nel Piano Strategico.

Il ciclo si chiude con un sistema di monitoraggio sistematico (verifiche ad aprile e settembre) e una valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione, che valida la Relazione sulla Performance verificando l'effettivo allineamento dei risultati conseguiti agli scopi istituzionali e di valore prefissati.

23) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 - 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2027

X Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

2) Caratterizzato da alcune modifiche

3) Caratterizzato da significative modifiche

Nota

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

X obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)

X obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)



3) Obiettivi Organizzativi (a livello di strutture/Unità organizzative interne alle aree dirigenziali)

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

5) obiettivi individuali a tutti i livelli

Nota

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

1) Sì sempre

2) Nella maggior parte dei casi

X) Solo in alcuni casi

4) No mai

Nota

Nella maggior parte dei casi agli obiettivi operativi è associato un solo indicatore. In alcuni casi ad un medesimo obiettivo vengono associati uno o più indicatori corredati da un relativo target al fine di garantire una misurazione puntuale e multidimensionale dei risultati, coprendo diverse fasi o aspetti diversi di un medesimo obiettivo. Ad esempio l'obiettivo FA5, relativo all'introduzione degli SLA sui servizi ICT, associa tre diversi indicatori per monitorare il grado di preparazione metodologica, il numero di misuratori identificati e quelli effettivamente strumentati.

Per obiettivi trasversali complessi, come il rinnovo del sistema gestionale HR (FA1), sono definiti molteplici indicatori specifici per ciascuna Direzione coinvolta (DSDB, DDSS, DRUO, DSRV), assicurando che la performance venga valutata in tutte le sue dimensioni organizzative.



26) 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

Vengono inoltre tenuti in considerazione anche gli indicatori di efficacia ed efficienza connessi agli obiettivi del Piano di Miglioramento dei Servizi. Per quanto riguarda le strutture accademiche e, in via occasionale, alcune Direzioni, la rilevazione viene effettuata tramite una formula dicotomica (Sì/No)

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

- X**) Si tiene conto delle serie storiche
- X**) Si fa riferimento a benchmark interni
- X**) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in nota)
- 4) 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

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

Nota

Il riferimento a benchmark esterni è limitato agli obiettivi che fanno riferimento alla customer Satisfiction sui servizi.

28) 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

Nella Sezione 2.2 del PIAO 2026-2028, in corrispondenza degli obiettivi di performance sia delle strutture accademiche che di quella tecnico-gestionale, vengono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione.

L'indicazione delle risorse segue modalità differenti per le due tipologie di strutture:

Per i Dipartimenti e i Centri per ciascuna azione è riportata una stima di budget per la realizzazione. Tale stima rientra solitamente nel finanziamento annuale per il Piano Strategico, ma può essere integrata da fondi propri della struttura o fondi esterni.

Per la struttura tecnico-gestionale (Direzioni), il budget dedicato viene evidenziato all'interno delle singole schede obiettivo. Nelle schede sono indicati i finanziamenti specifici. Se non



specificato la realizzazione dell'obiettivo si intende perseguita avvalendosi delle risorse interne alla struttura, attraverso i normali costi ordinari di funzionamento.

29) 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

30) 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, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, dottorandi, gruppi di ricerca interessati ai progetti PNRR, cittadinanza.

31) Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)



☒ 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. Inoltre, si fa riferimento alla rilevazione annuale sulla qualità dei servizi erogati dalle strutture tecnico-gestionali dell'Università di Trento, condotta nel 2026 mediante somministrazione online di specifici questionari anonimi, indirizzati al Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti (DDA), al Personale Tecnico-Amministrativo e CEL (PTA) e alla componente studentesca, distinta tra studenti del I anno e anni successivi.

32) 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

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



L'Ateneo svolge il monitoraggio della performance attraverso diverse modalità e tempistiche, differenziate in base alla categoria del personale, per verificare in itinere il raggiungimento degli obiettivi e apportare eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio avviene principalmente attraverso i seguenti strumenti:

- **Applicativo online:** La gestione dei processi avviene tramite il widget “Valutazione Performance” disponibile sul Portale di Ateneo, che garantisce la dematerializzazione delle procedure.
- **Colloqui e incontri:** Sono previsti colloqui tra responsabile e collaboratore per condividere l'andamento della gestione e momenti di confronto periodici, come il Board dei dirigenti.
- **Documentazione:** Vengono utilizzate schede specifiche per descrivere lo stato di avanzamento, rilevare inefficienze o criticità imprevedibili che possano richiedere una revisione degli obiettivi.

Le scadenze variano a seconda del ruolo ricoperto:

- **Direttore Generale e Personale Dirigente:** Il monitoraggio è strutturato e formale, con due verifiche periodiche fissate indicativamente a fine aprile e fine settembre. Questi monitoraggi vengono poi consegnati al Nucleo di Valutazione.
- **Personale con incarico di responsabilità:** è previsto, ma non soggetto ad un momento di verifica formale, un colloquio a metà del periodo di valutazione (generalmente a metà anno) per monitorare il livello di raggiungimento dei risultati.
- **Personale senza incarico di responsabilità:** Il monitoraggio in corso d'anno è obbligatorio solo qualora il responsabile ravvisi un andamento della prestazione negativo o significativamente peggiorativo rispetto all'anno precedente, al fine di individuare tempestivamente azioni di miglioramento.



- Piano Strategico: Le azioni inserite nel Piano Strategico seguono modalità e tempistiche specifiche definite dal Comitato Guida.

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

X) 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. Il monitoraggio 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 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 è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il Nucleo ha svolto un'analisi di dettaglio sulla rendicontazione di un campione di obiettivi selezionati dal PIAO in misura del 20% al fine di verificare la coerenza del sistema di valutazione, la correttezza metodologica della rendicontazione (rispetto dei descrittori e possibile tracciabilità del risultato) e l'adequatezza delle evidenze riportate. In merito all'attività svolta sugli obiettivi del 2025, l'OIV ha richiesto, in alcuni casi, approfondimenti nei rendiconti o evidenze documentali ad integrazione della documentazione originariamente fornita.

Ha, inoltre, ritenuto opportuno organizzare un incontro con Il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e la Dirigente della Direzione Servizi alla Ricerca e Valorizzazione per chiedere alcuni chiarimenti che sono risultati esaustivi. Il Nucleo ha



quindi suggerito di integrare/rettificare i rendiconti di alcuni obiettivi in coerenza con le spiegazioni riportate in sede di colloquio. Il Nucleo rileva che gli obiettivi in linea generale sono adeguatamente rendicontati, seppur con una certa disomogeneità nella accuratezza dei diversi rendiconti. Raccomanda, quindi, che gli stessi siano sempre curati, completi e chiari in merito a quanto previsto nei descrittori dei risultati attesi.

Suggerisce altresì di prestare maggiore attenzione al coordinamento tra i diversi sistemi di pianificazione in quanto medesimi obiettivi appaiono talvolta descritti con semantica o risultati attesi leggermente differenti. Rileva, inoltre, la necessità di una riflessione sulla modalità di gestione degli obiettivi condivisi e della sua codificazione all'interno del SMVP.

Infine, il Nucleo rileva che talvolta la valutazione assegnata appare non pienamente allineata rispetto a quanto previsto dai descrittori definiti per i diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi. Sottolinea, quindi l'importanza di verificare la coerenza tra esiti, evidenze e valutazione attribuita, al fine di garantire equità valutativa e piena affidabilità del sistema.