



**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 2025?

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 2025, a seguito del parere positivo del Nucleo di Valutazione formulato nella seduta del 19 dicembre 2024.

Nel recepire quanto previsto dalla Direttiva Zangrillo, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università di Trento ha aggiornato i seguenti aspetti.

Per il Direttore generale:

negli obiettivi di Performance Organizzativa è stata inserita la valorizzazione del capitale umano di Ateneo, attraverso la promozione di un'adeguata partecipazione del personale alle iniziative formative, per un numero di ore medie di formazione pari ad almeno 24 ore/anno (SMVP 2024) incrementato di un ulteriore 20%, come disposto dalla Direttiva del Ministro PA del 28/11/2023. In conformità alla Direttiva del Ministro PA del 14/01/2025, inoltre, è stato indicato come obiettivo l'implementazione delle disposizioni ivi previste in materia di formazione (almeno 40 ore annue) entro il 31.12.2025, con eventuale conseguente rimodulazione del target.

Per i Dirigenti l'obiettivo è duplice:

1) partecipazione ad attività formative per il perfezionamento delle proprie competenze personali, per un minimo 40 ore/anno di formazione personale (da inserire nella sezione "Comportamenti organizzativi");

2) valorizzazione della formazione individuale del personale afferente alla struttura, favorendo la partecipazione attiva dei collaboratori alle attività di formazione, anche attraverso la definizione di piani formativi individuali, per un impegno medio annuo pari a 40 ore/anno (da inserire nella sezione "Obiettivi").



Altri aspetti di cui all'SMVP 2025: sono state recepite le modifiche apportate dal CCNL al sistema di classificazione del personale, che sostituisce le precedenti categorie (B, C, D, EP) con le Aree (Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità) e i Settori professionali.

L'ultima novità riguarda le norme di prima applicazione previste per le progressioni tra aree, di cui all'art. 92 del CCNL. In applicazione di tale disposizione, è stato emanato il "Regolamento per la disciplina transitoria delle procedure valutative per le progressioni tra le aree" (DR n.1064 del 30/07/2024) dove, tra i requisiti richiesti dalla procedura valutativa, figura la valutazione positiva della prestazione individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio. È stato anche previsto un punteggio aggiuntivo a favore dei dipendenti ai quali sia stato riconosciuto, nel corso del triennio 21/23, l'istituto della "Particolare Professionalità" ex art. 11 del CCI. Ne consegue che l'esito della valutazione per il personale in area Collaboratori ha implicazioni dirette sul processo di progressione in area Funzionari, valorizzando e potenziando il sistema di valutazione delle performance individuali.

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 ai Dirigenti.
- per i Dirigenti, il peso assegnato I 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 - sezione comportamenti organizzativi, per tutti i Dirigenti.

- Per il Personale senza incarico di responsabilità (Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità e non titolare di incarico), è previsto un sistema di valutazione della performance semplificato, basato anche sulla valutazione dei comportamenti organizzativi, e finalizzato alla corrispondenza 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 alla fase di valutazione, ed è basata su un processo di osservazione continua (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.

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)

- ☒ Valutazione dal basso dei Dirigenti
- b) Valutazione tra pari del personale
- c) Valutazione Collegiale
- ☒ Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- ☒ Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- ☒ 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)

- ☒ Sì, per i dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- 2) Sì per il Direttore Generale
- ☒ Sì. Anche per gli altri Dirigenti
- 4) No
- 5) Altro specificare



2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - 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 documento strategico è il risultato di un processo collettivo e partecipato, che ha coinvolto l'intera comunità universitaria e che vuole indirizzare l'operato dell'Ateneo fino al 2027, delineando il contributo alla crescita di benessere pubblico che l'Istituzione intende perseguire.

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.

Attraverso la pianificazione strategica, l'Ateneo persegue tra le sue prioritarie finalità l'obiettivo di crescita di valore e benessere per la collettività, in un'ottica prevalentemente sociale ma anche in una prospettiva economica e di sviluppo sostenibile, in considerazione della sua missione sociale e culturale a favore della cittadinanza e, in generale, orientata a valorizzare la conoscenza prodotta attraverso una didattica e una ricerca di qualità. Attenzione particolare è posta al benessere della comunità universitaria, con un programma mirato a promuovere e garantire equità, pari opportunità, inclusione e offerta di servizi di alta qualità.

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 5 relativi alle Azioni a favore di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e 9 relativi ad Azioni a favore di inclusione, accessibilità, pari opportunità e contrasto a discriminazione - Piano Azioni Positive e Piano per l'uguaglianza di genere.

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. Nel PIAO quest'anno è presente un richiamo diretto al Benessere Equo e Sostenibile e 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

19) In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 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 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 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale;

6) Altro (specificare)

20) Il PIAO 2025-2027 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 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 2025-2027 dell'ateneo;

X Altro (specificare)



L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato assegnato formalmente a tutti i dirigenti, come obiettivo di performance individuale, nonché a tutto il personale Tecnico amministrativo con e senza responsabilità.



2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2026 – Performance

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

X) Sì

2) In parte

3) No

Nota

22) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 - 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026

X Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

2) Caratterizzato da alcune modifiche

3) Caratterizzato da significative modifiche

Nota

23) 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



24) 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

25) 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.

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



1) Si tiene conto delle serie storiche

X) 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

27) 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

28) 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

29) 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.

30) Se SI (al punto 29), 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. Inoltre, si fa riferimento alla rilevazione annuale sulla qualità dei servizi erogati dalle strutture tecnico-gestionali dell'Università di Trento, condotta nel 2024 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.

31) 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

32) 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 dove sono riportati gli obiettivi assegnati all'inizio del 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 o a ridurre/eliminare 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 comportare la revisione del target/obiettivo:
 - in caso di 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 essere 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 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.

33) 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 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 selezionati dal PIAO in misura del 20% degli indicatori presenti e sono monitorati a giugno e a dicembre.

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

1) Obiettivo riferito all'azione strategica: 4 DOTTORATI Obiettivo pluriennale: Nuovo sistema gestionale per programma dottorato (prosegue dal 2023)

D2. Attività finalizzate a utilizzo delle funzionalità della soluzione informatica sviluppata da Cineca a beneficio di dottorati/andi, al fine di automatizzare alcune attività con registrazione informazioni da rendicontare a terzi (MUR, ANVUR)



Rivolto a dottorande/i e strutture accademiche - Ambito di miglioramento: organizzativo e digitale

Responsabile: *DDSS (servizi 1g, 1h); coinvolte DSDB* e le strutture accademiche responsabili dei Dottorati

2) Obiettivo riferito all'azione strategica: 51 RICSYS

Obiettivo pluriennale: Anagrafica per gestione progetti di ricerca

R3. Sviluppo di un'anagrafica a supporto della gestione dei progetti di ricerca

Rivolto a personale docente e ricercatore - Ambito di miglioramento: digitale

Responsabile: *DSRV* (servizi 2a, 2b, 2c, 2d); coinvolta DSDB

Necessità organizzative: gruppo di lavoro creato con DSDB

3) Obiettivo riferito all'azione strategica: QUALITA' – COINVOLGE ANCHE GLI ALTRI AMBITI STRATEGICI. Obiettivo pluriennale: Adeguamento ai requisiti di qualità AVA3 e accreditamento periodico di Sede, CdS e Dottorati (prosegue dal 2024)

Q1. Adeguamento ai requisiti di Ava3 e gestione delle attività preparatorie alla visita CEV per l'accREDITAMENTO periodico dell'Ateneo

Responsabile: *Obiettivo trasversale a tutte le Direzioni e i Dipartimenti/Centri, coinvolto PQA*

Necessità organizzative: creato GdL dedicato

Rivolto a intera comunità universitaria - Ambito di miglioramento: organizzativo/reputazionale

Responsabile: Obiettivo trasversale a tutte le Direzioni e i Dipartimenti/Centri, coinvolto PQA

Necessità organizzative: creato GdL dedicato

4) ANCHE AMBITO BENESSERE - Obiettivo riferito anche all'azione strategica: 25 BENESSERE ORGANIZZATIVO. Obiettivo pluriennale: Piano di miglioramento Servizi delle strutture gestionali per il triennio 2025-2027

Q2. Definizione di corrette e appropriate azioni di miglioramento nel nuovo Piano Miglioramento Servizi 2025-27, al fine di innalzare il livello di qualità dei servizi percepita da PDR e PTA



Rivolto a personale PDR e PTA - Ambito di miglioramento: organizzativo/gestionale **Responsabili: DRUO (servizio 5fa) e DirGen** - trasversale a tutte le Direzioni

5) Obiettivo riferito all'azione strategica: 36 SOSAMB Obiettivo pluriennale: Incrementare l'efficienza energetica delle strutture universitarie e migliorare in generale la sostenibilità ambientale dell'Ateneo (prosegue dal 2023)

SO2. Riduzione della carbon footprint dell'Ateneo e definizione di un piano di efficientamento energetico degli edifici

Rivolto a comunità universitaria/stakeholders esterni Ambiti di miglioramento: sociale, reputazionale, economico e ambientale **Responsabile: DPI (servizi 4a, 4b, 4d) – Collabora DCRE** – Budget dedicato: 100k€ → In risposta a CS su "Servizi di Campus" e "Sostenibilità energetica e ambientale" dove è richiesta azione migliorativa

6) RIFERITO ANCHE A AMBITO DIDATTICA Obiettivo riferito all'azione strategica: 34 FORMAVITA Obiettivo pluriennale: Progetto di medicina (prosegue da anni precedenti)

SV1. Consolidamento sia delle procedure di istituzione e attivazione di Scuole di specializzazione con accesso riservato ai medici nell'anno 2025-ciclo 2024/2025- sia della gestione degli specializzandi e della prova di ammissione, se Unitrento risultasse individuata come sede

Rivolto a comunità universitaria / specializzandi - Ambito di miglioramento: organizzativo **Responsabile: DDSS** (servizi 1b; 1h); collabora DSDB

7) Rivolto a PDR - Ambito di miglioramento: digitale **Responsabile: DSRV** (servizio 2c); **collaborano DCA e DSDB** Necessità organizzativa: GdL con gli uffici DCA per la definizione dei processi



FA3. Comunicazione Web: Nuovo modello di sito per Dipartimenti e Centri in linea con il nuovo portale di Ateneo e implementazione

Rivolto a comunità universitaria - Ambito di miglioramento: comunicativo **Responsabile: DSRV** (servizi 2a; 2b; 2c; 2d); **collaborano DCRE e DDSS**

8) Obiettivo riferito all'azione strategica: 46 HRSYS Obiettivo pluriennale: Rinnovo sistema applicativo HR (prosegue dal 2023)

FA6. Consolidare il nuovo portfolio di applicativi gestionali HR

Rivolto a PDR e PTA - Ambito di miglioramento: digitale/organizzativo **Responsabili: DSDB** (servizio 3a) **e DRUO** (servizi 5d; 5fa) Budget dedicato: 120k€ per subscription da dedicare alle nuove direzioni.