



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

Relazione sulla performance 2024:

Validazione e commenti a cura del Nucleo di Valutazione



Sommario

1. PREMESSA NORMATIVA.....	3
2. ESAME E VALUTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024	3
3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER, AMMINISTRAZIONE E RISORSE E CRITICITA' E OPPORTUNITA'	4
4. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	6
4.1. I risultati raggiunti dall'Ateneo.....	6
4.2. Iniziative a favore di digitalizzazione, reingegnerizzazione processi, piena accessibilità e pari opportunità	8
4.3. Risultati raggiunti dalle Strutture accademiche	8
4.4 Risultati raggiunti dalle Strutture gestionali	10
4.5 Indagine di Customer Satisfaction e stato di attuazione del Piano di Miglioramento dei Servizi 2023-2025 (comprensivo dell'Allegato n. 3).....	11
4.6 Il processo di valutazione della performance individuale.....	12
5. PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE E BILANCIO DI GENERE	13
6. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	13
7. EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	13
8. IL PROCESSO E IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	14
9. VALIDAZIONE	14
ALLEGATO: Elaborazioni sui dati della Relazione	16
A1. Valutazione del personale	16



1. PREMESSA NORMATIVA

Al Nucleo di Valutazione sono attribuite le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, ex art. 2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha modificato l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, precisando al comma 4 lettera c) che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione". Lo stesso decreto legislativo ha ricondotto a un'unica scadenza (30 giugno) la pubblicazione della Relazione sulla Performance e la validazione dell'OIV (art. 10, c. 1, lett. b).

Il novellato art. 14 attribuisce particolare importanza all'ascolto dell'utenza, prevedendo che nella valutazione della performance organizzativa si tenga conto "anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali" (comma 4 bis).

Il SMVP dell'Ateneo, in vigore nel 2024, recepisce tutti gli aggiornamenti normativi.

2. ESAME E VALUTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Il Nucleo di Valutazione (nel seguito, Nucleo) ha ricevuto la Relazione sulla Performance 2024 in data 05 giugno 2025, per gli adempimenti di sua competenza. Dopo aver preso visione della documentazione, il Presidente ha suddiviso i compiti istruttori fra i componenti del Nucleo ricordando che, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 74/2017, la validazione della Relazione sulla Performance 2024 (nel seguito, "Relazione") è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito.

In coerenza con il D.Lgs. 150/2009, la Relazione è stata analizzata insieme ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui: il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026; il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente; le tabelle riepilogative sulla valutazione individuale (per il personale EP e D con responsabilità e il personale C e D senza responsabilità) ricevute in data 11 giugno 2025, che consentono all'Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito, OIV) di accertare come l'Ateneo procede alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione.



Il Nucleo esprime pieno apprezzamento per gli sforzi operati dall'amministrazione per rendere più comprensibili i contenuti del documento e offrire un quadro accurato dell'attività svolta.

3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER, AMMINISTRAZIONE E RISORSE E CRITICITA' E OPPORTUNITA'

La sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder è ben formulata e mostra una evoluzione positiva dell'Università di Trento. Nel 2024 l'Università ha dimostrato una solida capacità di gestione economica e finanziaria: l'equilibrio economico raggiunto e consolidato nel tempo, insieme alla continuità degli investimenti strategici in ricerca, infrastrutture e servizi agli studenti, è indice di un sistema efficace.

Gli investimenti strutturali effettuati nel 2024 seguono a una pianificazione edilizia decennale fondata su criteri di sostenibilità energetica ed efficienza, in linea con le migliori pratiche europee. Inoltre, l'apertura di nuovi spazi per la didattica e la ricerca mostrano una visione aperta al futuro sia per l'offerta formativa, sia per la competitività scientifica.

L'articolazione dell'Ateneo in Dipartimenti e Centri, molti dei quali riconosciuti come Dipartimenti di Eccellenza dal MUR per il periodo 2023–2027, è un'organizzazione peculiare ma solida ed orientata alla qualità, che specialmente con i Centri promuove anche la multidisciplinarietà. Il buon funzionamento della componente tecnico-amministrativa, con una Direzione Generale ben strutturata e la progressiva digitalizzazione dei servizi, è segnale di un Ateneo maturo nella gestione interna, pur se consapevole dell'importanza di perseguire un miglioramento continuo.

L'Università di Trento si è impegnata con successo per rafforzare in modo efficace le sue politiche di sostenibilità, formulando un Piano d'Azione per la Sostenibilità. Al contempo, l'impegno nella trasformazione digitale, con l'integrazione di soluzioni AI nella didattica e nella gestione, conferma l'Ateneo tra gli attori di punta del sistema universitario nazionale nell'adozione delle tecnologie emergenti.

L'istituzione di un Prorettorato alla Terza Missione dimostra la volontà dell'Ateneo di consolidare il proprio ruolo attivo nella società, oltre i domini consolidati rimessi alla didattica e alla ricerca. A questo si aggiungono buone e numerose collaborazioni con enti locali di innovazione, il progetto Medicina in raccordo con la Provincia Autonoma di Trento e l'Azienda sanitaria, che dimostrano quanto l'istituzione sia ben integrata nel tessuto socioeconomico del territorio.

L'analisi puntuale delle sfide emergenti (demografiche, finanziarie, tecnologiche) e l'attivazione di meccanismi di risposta e di monitoraggio (come il Comitato Guida del Piano Strategico di Ateneo) dimostrano che gli organi di governo perseguono una visione strategica con una salda presa su processi e obiettivi.



L'analisi dell'Amministrazione mostra un sistema di gestione delle risorse complessivamente solido, nel quale la qualità e la coerenza delle risorse strumentali, tecnologiche, economiche e umane sono generalmente adeguate e bilanciate.

L'ateneo ha una dotazione di spazi sufficientemente estesa in relazione alle sue attività, con una netta prevalenza di superfici destinate ad attività istituzionali. La distribuzione degli spazi è articolata in modo funzionale: sono presenti laboratori, sale conferenze, aule studio, biblioteche e locali tecnici. In particolare, la disponibilità di spazi per laboratori didattici, di ricerca e "pesanti" assicura la capacità dell'ateneo di sostenere attività scientifiche avanzate in numerosi ambiti disciplinari. La gestione differenziata dei Poli (Città, Collina, Rovereto) agevola una distribuzione coerente con la localizzazione delle strutture accademiche, assicurando accessibilità e prossimità agli utenti e attenta all'organizzazione territoriale. Le postazioni in aule didattiche e in biblioteche e sale studio dimostrano attenzione alla fruibilità da parte degli studenti.

L'infrastruttura tecnologica dell'ateneo è articolata, aggiornata e pienamente integrata nei processi e la diffusione dei servizi digitali consentono una gestione efficiente delle attività.

Il quadro economico dell'ateneo per il 2024 è solido, con aspetti di particolare rilievo come la quota di finanziamento proveniente da fonti esterne rispetto alla contribuzione studentesca. Inoltre, la buona capacità di attrarre fondi strutturali e competitivi è garanzia di sostenibilità e di autonomia economica.

L'organizzazione del personale tecnico-amministrativo appare ben strutturata e coerente con le esigenze di un'università multidisciplinare e geograficamente articolata. L'adozione del modello "per poli" garantisce vicinanza alle strutture accademiche e favorisce un'erogazione più mirata dei servizi. La distribuzione del personale tra amministrazione centrale (con competenze gestionali, di supporto trasversale e di coordinamento) e strutture accademiche (con ruoli tecnici e di staff locali) è coerente con un buon grado di efficientamento dell'amministrazione.

Il Piano di formazione 2024-2025 è costruito coerentemente con gli obiettivi del Decreto-legge 80/2021 e del PNRR. L'adozione di un processo biennale di rilevazione dei fabbisogni formativi con coinvolgimento dei responsabili di struttura risponde bene ai reali bisogni organizzativi. L'offerta formativa è ampia e la possibilità per le strutture di accedere autonomamente a iniziative tecnico-specialistiche del mercato favorisce una risposta tempestiva e mirata ai bisogni specifici.

L'Ateneo di Trento ha raccolto un ampio set di dati in tema di benessere organizzativo, seguendo il modello nazionale proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La buona percentuale di risposta del PTA dimostra un elevato coinvolgimento del personale. I dati indicano un generale miglioramento rispetto al 2023 su quasi tutte le dimensioni.

L'adozione del nuovo Regolamento per il lavoro agile rappresenta un importante passo verso la strutturazione definitiva di questa modalità lavorativa. Infatti, più della metà del personale ha



usufruito dello smart working, con particolare attenzione alle categorie prioritarie (caregivers, genitori, disabili). L'equilibrio vita-lavoro, di conseguenza, ne risulta fortemente potenziato. Oltre al lavoro agile, l'Ateneo mette a disposizione strumenti complementari, che ribadiscono l'impegno per un ambiente di lavoro sostenibile.

In relazione all'analisi delle Criticità, il documento presenta un quadro complessivamente molto positivo per l'Università di Trento, che si distingue nel panorama nazionale per capacità di attrazione, solidità gestionale e qualità della progettualità. A fronte di un contesto generale segnato dal calo demografico, l'Ateneo mantiene sostanzialmente la consistenza dei propri iscritti, dimostrando l'attrattiva della propria offerta formativa e l'efficacia delle politiche di orientamento.

L'anno 2024 si conferma cruciale per lo sviluppo strategico dell'Ateneo, che ha preso scelte importanti in termini di governance, digitalizzazione dei processi e riforme normative. L'approvazione del nuovo Statuto e in particolare del Regolamento generale con l'introduzione del "femminile sovra esteso" segnala forte attenzione ai temi dell'inclusività.

Ottima è anche la capacità dell'Ateneo di attrarre risorse per la ricerca, con un incremento significativo dei proventi da finanziamenti competitivi e da enti pubblici e privati

Nonostante alcune criticità (decisione del Consiglio di Stato e revisione del sistema degli assegni di ricerca), l'Ateneo ha dimostrato ottima reattività istituzionale e capacità di programmazione pluriennale.

4. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

4.1. I risultati raggiunti dall'Ateneo

Il Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo è articolato su tre aree strategiche (Didattica, Ricerca e Terza Missione), su quattro cluster (Benessere, Competenze, Scienze della vita/medicina, Sostenibilità) e su due elementi trasversali (Internazionalizzazione, Fattori abilitanti). Il CdA dell'Ateneo ha approvato la Relazione di attuazione del Piano Strategico nel 2024 e su di essa si è già espresso il NdV con la relazione del maggio 2025. In essa si sottolinea come la maggior parte delle Azioni previste nel 2024 sono state completate o registrano un leggero, probabilmente fisiologico, scostamento (completamento $\geq 80\%$). Per le tre Azioni che registrano un sensibile rallentamento e per le due Azioni che sono state rinviate all'anno successivo, le schede di monitoraggio riportano le ragioni dello scostamento dalle previsioni e, tranne che in un caso, gli interventi correttivi. Lo scostamento dalle previsioni è dovuto a questioni organizzative o programmatiche e, in un caso, all'insufficienza del budget.



La relazione propone anche una sintesi ed un commento sui risultati del primo triennio del Piano Strategico 2022-2027. Sono riportati i valori di target per il 2024 e confrontati con i valori disponibili a ottobre 2024 per gli indicatori degli obiettivi nelle tre aree strategiche, i clusters e gli elementi trasversali. I dati evidenziano un progresso senz'altro positivo, con la maggior parte degli obiettivi che hanno raggiunto o sono molto prossimi al target. Meritano comunque attenzione i seguenti obiettivi che si discostano significativamente dal target:

- Obiettivo 6: Proporzione di docenti che hanno partecipato alla formazione dei neoassunti e delle Neoassunte;
- Obiettivo 11: Numero di MSCA vincitori/trici che indicano UniTrento come host (il dato al 2024 non è ancora disponibile, ma il dato al 2023 è molto lontano dal target 2024);
- Obiettivo 12: Numero brevetti depositati nazionali ed internazionali con titolarità/cotitolarità Università di Trento;
- Obiettivo 14: Numero di start up universitarie;
- Obiettivo 21: Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA;
- Obiettivo 24: Percentuale dei Laureati complessivamente soddisfatti del Corso di Studio.

Infine, la relazione riporta i risultati che emergono dal cruscotto AVA sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione. Ne emerge un quadro globalmente positivo, sia per le dinamiche negli anni, sia per il confronto con le medie di riferimento. Alcuni indicatori, tuttavia, evidenziano dinamiche non positive o valori inferiori alle medie di riferimento. In particolare, meritano attenzione:

- Indicatore B.1.2.B - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TAB e numero di unità di personale TAB di ruolo: in diminuzione e inferiore ai valori di riferimento;
- Indicatore B.3.2.A - Spazi disponibili per attività didattiche in rapporto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi e Indicatore B.3.2.B, Spazi disponibili per attività di ricerca in rapporto ai docenti di ruolo dell'Ateneo: decisamente inferiore ai valori di riferimento;
- Indicatore D.3.0.D - Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti: in calo, anche se superiore ai valori di riferimento;
- Indicatore D.3.0.E - Percentuale di laureati complessivamente soddisfatti del CdS: in calo, anche se comunque elevata;
- Indicatore E.2.0.B - Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo: sensibilmente inferiore ai valori di riferimento;



- Indicatore E.2.0.C - Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo: inferiore ai valori di riferimento, anche se in aumento.

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio positivo.

4.2. Iniziative a favore di digitalizzazione, reingegnerizzazione processi, piena accessibilità e pari opportunità

In questa sezione sono descritte le azioni realizzate nel 2024 per gli obiettivi pianificati dall'Ateneo a favore di digitalizzazione/semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, accessibilità sia fisica che digitale e pari opportunità.

Queste azioni rappresentano obiettivi di performance delle strutture gestionali, in particolare con riferimento ai Fattori Abilitanti (per digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, accessibilità) e al cluster Benessere (per accessibilità e pari opportunità).

La relazione propone una sintetica descrizione delle azioni realizzate nei seguenti ambiti:

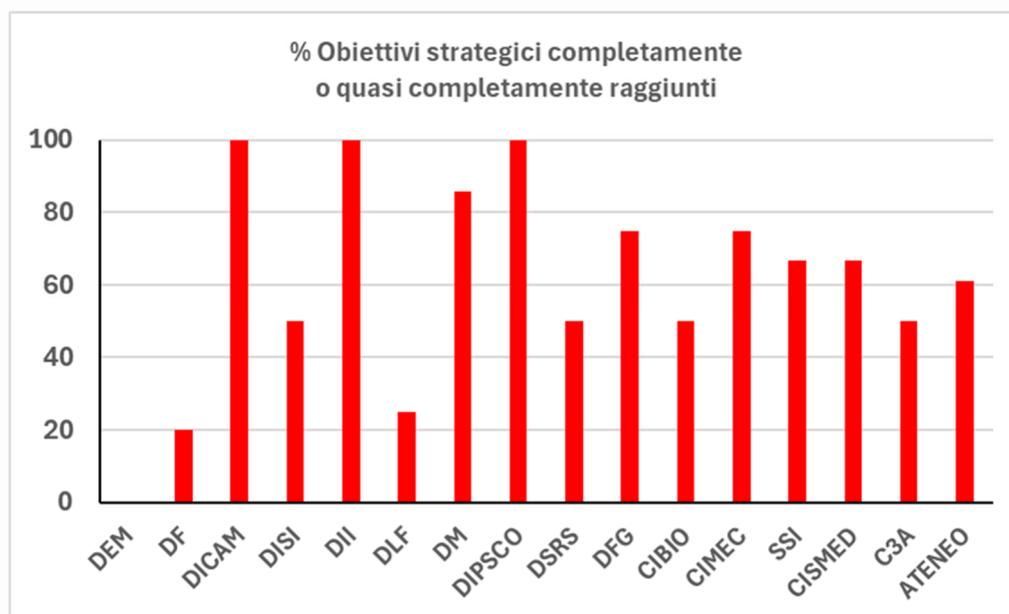
- della digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi;
- dell'inclusione e accessibilità;
- pari opportunità e contrasto a discriminazione;

4.3. Risultati raggiunti dalle Strutture accademiche

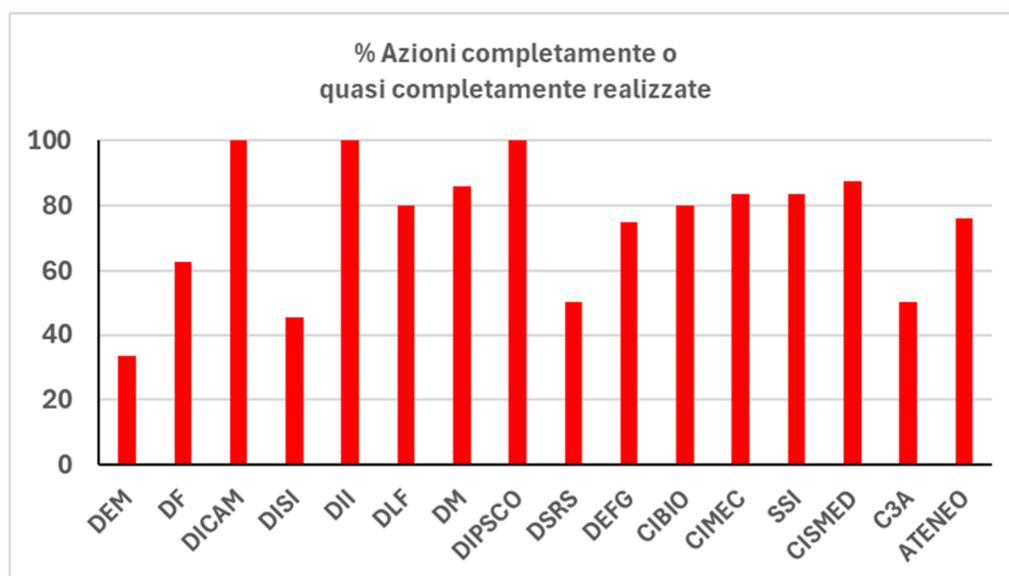
Gli obiettivi di sviluppo delle Strutture accademiche si inseriscono nel Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo, e sono definiti sull'arco temporale del triennio 2022-2024 nei singoli Piani dei Dipartimenti e dei Centri interdipartimentali. Le azioni previste per il 2024 fanno riferimento a quattro aree: Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione.

Le schede di autovalutazione delle Strutture accademiche presentano le singole azioni in modo chiaro e sintetico. Gli indicatori, la base di partenza e il target al 31/12/2024 sono definiti con chiarezza, e in modo quantitativo nella maggior parte dei casi. Si osserva ancora una certa eterogeneità nella strutturazione della programmazione delle Strutture accademiche in termini di numero di obiettivi e di numero di azioni. Questo può rendere incongrui confrontabili alcuni indicatori di confronto e non agevola l'eventuale confronto fra le performances delle Strutture stesse.

Su un totale di 68 obiettivi strategici, 42 sono stati completamente o quasi completamente raggiunti, 23 sono stati solo parzialmente raggiunti, 3 non sono stati raggiunti. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici (completamente o quasi completamente) è riportata nella Figura 01 per singola struttura accademica confrontata con il valore medio di Ateneo.



Entrando nel dettaglio delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi strategici, si riscontra come su un totale di 118 azioni, 76 sono state completate, 8 sono state quasi completamente completate, 17 sono state parzialmente completate e 17 non sono state realizzate. Anche per le azioni, la percentuale di quelle totalmente o quasi completamente completate è riportata in Figura 02 e confrontata con al media di Ateneo.



Tranne che in pochissimi casi, le schede compilate dalle strutture accademiche riportano la motivazione per cui le azioni non hanno conseguito almeno la valutazione “quasi completamente completata”. Nella maggior parte dei casi si tratta di ritardi o rinvii motivati (in cinque casi per carenze



di risorse economiche o logistiche o di personale) delle attività; in pochissimi casi gli obiettivi non sono stati raggiunti.

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio positivo sulla performance media delle strutture accademiche, pur evidenziando l'ampia distribuzione degli esiti, per cui il giudizio positivo vale in modo diverso fra le strutture.

4.4 Risultati raggiunti dalle Strutture gestionali

Le schede sono complete di tutte le informazioni utili ad esprimere una valutazione sulla performance delle Strutture gestionali; hanno un'impostazione omogenea che consente eventuali analisi comparative fra le Strutture gestionali e contengono informazioni chiare per comprendere le motivazioni che hanno impedito il raggiungimento dei target, soprattutto per gli Obiettivi operativi che hanno registrato uno scostamento significativo (50% o più).

In occasione dei monitoraggi previsti (aprile e settembre 2024), sono stati modificati 6 obiettivi. In particolare, per cinque di loro è stato modificato il target (D3 per DDSS, R1 per DSRV, FA9 per DCA, FA13 per DirGen e Q1 per DDSS) e per un obiettivo è intervenuta la revisione dell'obiettivo, delle azioni previste, dell'indicatore e del target (FA11 per DCRE).

Va inoltre segnalato che tre obiettivi sono in corresponsabilità tra due Direzioni (R1 per DSRV e DCA; FA3 per DSDB e DRUO; BE2 per DRUO e DCA); uno è in condivisione tra diverse strutture gestionali (Q1 per DDSS, DSRV, DSDB, DRUO, DirGen); due sono in condivisione tra tutte le strutture gestionali (BE5 e FA16).

La Tabella 1 riporta una sintesi per Struttura gestionale del raggiungimento degli obiettivi operativi.

Tabella 1: Struttura Gestionale: Raggiungimento obiettivi operativi

Direzioni	n. obiettivi	TOTAL-MENTE RAGGIUNTO	QUASI COMPLETAMENTE RAGGIUNTO	PARZIAL-MENTE RAGGIUNTO	SCARSA-MENTE RAGGIUNTO	% Totalmente
Direzione Risorse Umane e Organizzazione (DRUO)	8	7		1		88%
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti (DDSS)	7	5	1	1		71%
Dir.Serv.alla Ricerca e Valorizzazione (DSRV)	10	10				100%
Direzione Patrimonio Immobiliare (DPI)	7	6			1	86%
Direzione centrale acquisti (DCA)	6	4	2			67%
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne (DCRE)	6	5	1			83%
Dir.Servizi Digitali e Bibliotecari (DSDB)	8	5	2	1		63%
Direzione Generale	6	5	1			83%
Totale	58	47	7	3	1	81%

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio positivo sulla performance delle Strutture gestionali, in quanto solo il 7% circa degli obiettivi è stato raggiunto parzialmente (50%) o scarsamente (25%).



Il Nucleo rileva un netto miglioramento nella redazione delle schede di performance per le strutture gestionali: tutte le voci necessarie a una corretta identificazione degli obiettivi e alla loro valutazione sono presenti e, quasi sempre, rendicontate in modo chiaro.

Il Nucleo valuta molto positivamente l'inserimento di una sintesi dei risultati dei monitoraggi.

4.5 Indagine di Customer Satisfaction e stato di attuazione del Piano di Miglioramento dei Servizi 2023-2025 (comprensivo dell'Allegato n. 3)

L'Ateneo svolge annualmente una rilevazione della soddisfazione degli utenti (PDR, PTA e studenti) sui servizi, all'interno del progetto "Good Practice", che prevede un questionario standardizzato e permette la possibilità di comparazione degli esiti con le altre Università aderenti.

Nel 2022 i risultati di tale indagine sono stati analizzati per individuare delle aree di criticità e conseguentemente elaborare le (16) azioni della versione attuale del Piano di Miglioramento dei Servizi (PMS), emanato come Allegato n. 3 al PIAO 2023-2025. Il PMS, infatti, ha valenza triennale e non è a scorrimento annuale (come, invece, il PIAO), fatta salva la possibilità di apportare correttivi in itinere (eventualità non utilizzata per questo triennio).

La gestione del ciclo relativo alla rilevazione della Customer Satisfaction e al PMS e il grado di realizzazione delle azioni sono già stati oggetto di analisi del Nucleo nel documento approvato il 18 marzo 2025, a cui si si rimanda. Si riportano le principali criticità che permangono.

- L'indagine di Customer Satisfaction appare analizzata in modo approfondito solo nelle annualità (2022 e 2025) in cui si prevede la redazione di un nuovo PMS, e non in sede di monitoraggio annuale. Inoltre, il grado di realizzazione delle azioni non è affiancato da un'esposizione della variazione nei livelli di soddisfazione che in prima battuta hanno condotto a formulare tali obiettivi.
- La scansione temporale e il ruolo dei vari soggetti (strutture gestionali e organi) nel monitoraggio dei livelli di CS e di attuazione del Piano gioverebbero di maggiore chiarezza. Parimenti, la descrizione dello stato di attuazione di alcune azioni richiede un linguaggio più comprensibile a terzi.

In merito all'analisi interna degli esiti dell'indagine di Customer Satisfaction 2024 (riportata al punto 4.5.2, p. 50) si evidenzia quanto di seguito.

- Il tasso di compilazione del questionario risulta basso sia in termini assoluti che relativi. Si invita l'Ateneo a valutare come promuoverne una maggiore adesione. In particolare, nella Relazione non è riportato che il periodo di somministrazione alla componente studente è stato dalla seconda metà di giugno a luglio.
- Il livello di soddisfazione della componente studente è generalmente alto.



- Il livello di soddisfazione del PDR, dottorandi e assegnisti e PTA risulta al di sotto della media generale degli atenei e riporta aree di criticità ben individuate nella Relazione.

In merito allo stato di raggiungimento delle azioni del PMS (allegato 3) si riporta di seguito una tabella riassuntiva delle autovalutazioni sul grado di raggiungimento delle singole azioni.

Aree Good Practice	0-25%	50%	75%	100%	Livello di raggiungimento
<i>Livello complessivo delle aree</i>		3	4	9	85,68%
Amministrazione e gestione del personale			2	2	88%
Servizi di campus, infrastrutture, logistica		1	2	4	86%
Portale e social media		1		1	75%
Supporto alla ricerca				1	100%
Diritto allo studio		1		1	75%

Fra queste si evidenziano quattro casi per un maggiore approfondimento.

- Per l'azione *“Regolamento rimborsi e viaggi”* (area amministrazione) il testo del Regolamento agli organi non risulta ancora presentato: si ritiene che il livello di attuazione più congruo possa essere *“parzialmente raggiunto”* (colonna 50%).
- L'azione *“Decisione in merito al wi-fi”* (area amministrazione) riporta un descrittore leggermente diverso nel monitoraggio inviato al marzo, dove la distribuzione dei dispositivi risultava ancora da svolgere a fine 2024; pertanto, il livello di attuazione più congruo potrebbe essere *“quasi completamente raggiunto”*.
- Per l'azione *“Installazione sensori e software per condizionamento ambienti”* (area campus) non è chiaro se il software sia stato tutto implementato; il livello di attuazione più congruo potrebbe essere *“quasi completamente raggiunto”*.
- L'azione di *“progettazione di miglioramenti per le collaborazioni studentesche”* (area diritto allo studio) non risulta svolta. Il livello di attuazione più congruo potrebbe essere *“scarsamente raggiunto”*.

A fronte di quanto appena osservato, il livello di raggiungimento generale congruo potrebbe essere diverso da quello riportato in autovalutazione.

4.6 Il processo di valutazione della performance individuale

La relazione riferisce che il processo di valutazione è interamente gestito online, nel rispetto di tutti i passaggi formali e delle ultime novità normative. Muovendosi oltre il processo, la relazione riporta alcune statistiche descrittive sulla distribuzione degli esiti delle valutazioni individuali. I valori medi per ciascun gruppo sono estremamente alti (mai inferiori a 95,9%) pur se l'escursione fra valore



minimo e valore massimo è ragionevole. Persiste una lieve, ma significativa, differenza fra i valori medi delle Strutture periferiche che sono maggiori di quelli delle Strutture centrali. L'evidenza non consente di escludere che il processo di valutazione sia (pur se solo parzialmente) influenzato da elementi spuri legati a paradigmi organizzativi diversi fra Centro e Periferia.

5. PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE E BILANCIO DI GENERE

Nel 2024 ha avuto particolare rilievo la conclusione del lavoro di raccolta ed analisi dei dati finalizzati alla stesura della nuova edizione del Bilancio di genere di Ateneo, che è stato portato in approvazione agli organi di Ateneo nei primi mesi del 2025.

Il bilancio di Genere offre una panoramica generale dei dati sulla composizione per genere della comunità universitaria, distinta per le diverse categorie, con approfondimenti nell'ottica di genere, quali ad esempio la composizione degli organi, lo sviluppo delle carriere, le asimmetrie rispetto alle diverse aree disciplinari, lo svolgimento di compiti definiti come "*academic housework*", la produttività scientifica, la tipologia contrattuale e l'utilizzo delle forme di flessibilità spazio temporale per il PTA, etc

Per quanto riguarda le iniziative mirate al superamento degli squilibri di genere e al conseguimento delle pari opportunità in termini di genere, l'Ateneo si è focalizzato su più azioni fra cui:

- superamento asimmetrie di genere nelle carriere scientifiche, in particolare nelle aree STEM;
- integrazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca in collaborazione con strutture didattiche e Dipartimenti.

6. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel corso dell'anno 2024, l'attività di prevenzione della corruzione ha continuato l'analisi dei rischi e dei processi a livello di strutture decentrate, focalizzando l'attenzione sul Dipartimento CIBIO, seconda struttura - dopo il DICAM - appartenente al Polo scientifico analizzata in questo ambito, proseguendo l'analisi dei processi e dei rischi di più diretto interesse e responsabilità della componente accademica.

7. EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I cinque indicatori relativi al "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" sono tutti ampiamente soddisfatti, consentendo di affermare che nel 2024 l'Ateneo ha esercitato la sua azione preservando un quadro generale di buon uso delle risorse in termini di efficienza ed economicità.

L'analisi della liquidità evidenzia come circa il 50% delle entrate sia riconducibile alla PAT. Ciò costituisce sia punto di forza (per le dimensioni del contributo e per lo stretto rapporto con il territorio)



sia punto di debolezza (per la forte concentrazione nelle fonti di entrata, che espone l'Ateneo ai rischi della sottodiversificazione).

L'elemento principale di tensione, in un'ottica di medio periodo, è l'aumento incompressibile dei costi di personale che nel 2024 è stato bilanciato dall'entità del trasferimento ricevuto dalla PAT. Questa tensione è correttamente richiamata nella Relazione e ampiamente considerata nel PIAO, confermando consapevolezza del problema da parte degli organi di governo, pur se al momento non sembrano emergere percorsi risolutivi a medio-lungo termine.

8. IL PROCESSO E IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance ha raggiunto un ottimo grado di maturità, ben riassunto nella Relazione. In ottica di miglioramento continuo, meritano spazio tre osservazioni. Vi sono ancora margini da colmare per chiudere la forbice fra gli stili organizzativi di programmazione, controllo e di valutazione delle prestazioni delle Strutture periferiche rispetto a quelle centrali. La gestione della performance può migliorarsi sotto il profilo della tempestività nella conclusione dei monitoraggi e nella diffusione dei loro esiti. Infine, il coordinamento fra il ciclo della performance e il piano di miglioramento dei servizi può essere reso più stretto, introducendo momenti di verifica espliciti ed eventualmente aggiornamenti annuali dell'uno in funzione dell'andamento del secondo.

9. VALIDAZIONE

La validazione è organizzata su tre punti: (a) conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009; (b) attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione; (c) comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e gli altri utenti finali, con il fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, D.lgs. 150/2009).

Il Nucleo di Valutazione esprime i seguenti pareri sulla Relazione della Performance 2024.

- 1. Conformità:** sul piano formale, la Relazione risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012.
- 2. Attendibilità:** la Relazione riporta in modo complessivamente chiaro ed esaustivo gli indicatori, i target e i risultati.
- 3. Comprensibilità:** la Relazione presenta un discreto grado di comprensibilità delle informazioni, usando un registro linguistico accessibile alla maggioranza dei lettori, senza eccessivo uso di tecnicismi o acronimi poco noti.

Il Nucleo prende atto che il ciclo di gestione della performance riferito alle Strutture gestionali è



diverso da quello delle Strutture accademiche . Il Nucleo suggerisce che si valuti con attenzione ogni opzione utile a far convergere i due sistemi di monitoraggio.

Il Nucleo di Valutazione, riconoscendo l'impegno profuso nel processo di miglioramento della performance e auspicando che le considerazioni espresse sulla Relazione siano prese in considerazione all'interno di tale processo, ritiene di validare la Relazione sulla performance 2024.



ALLEGATO: Elaborazioni sui dati della Relazione

A1. Valutazione del personale

Le elaborazioni e le tabelle seguenti sintetizzano gli esiti del processo di valutazione dei risultati per il personale a cui sono stati assegnati obiettivi nell'anno 2024. I dati sono aggiornati al 11 giugno 2025 e riguardano gli esiti della valutazione degli obiettivi individuali assegnati per il 2024 ai sensi del C.C.N.L. al personale dirigente e tecnico-amministrativo di ctg. EP e D (titolare di incarico di responsabilità e funzione specialistica). Si ricorda che il processo di rilevazione della performance per il personale tecnico amministrativo che non è titolare di incarico di responsabilità ha cadenza annuale.

Il Nucleo rileva che le valutazioni superiori al 95% interessano l'88% (15 su 17) degli EP delle strutture accademiche contro il 63% (38 su 24) degli EP delle Direzioni centrali.

Il Nucleo rileva che la forbice esistente tra le Strutture Periferiche e le Direzioni Centrali è nuovamente spostata a favore delle prime (Dipartimenti/Centri).

Il Nucleo prende atto che le valutazioni superiori al 95% interessano l'96,1% (50 su 52) del personale responsabile di posizione organizzativa e funzione specialistica nelle Strutture Accademiche (lo scorso anno era il 90,2%) contro l'80,7% (67 su 83) del personale responsabile di posizione organizzativa e funzione specialistica nelle Direzioni Centrali (lo scorso anno era il 91,6%).

Per quanto riguarda la valutazione degli addetti senza responsabilità si osserva che il divario esistente tra le Direzioni Centrali e le Strutture Accademiche rimane elevato (81,3% vs 93,68%) così come il livello medio delle valutazioni.

Di seguito sono riportati i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle categorie EP e D con responsabilità o Funzione specialistica suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato e i risultati degli addetti C, D senza responsabilità per l'anno 2024.



Risultati raggiungimento obiettivi categoria EP

Dipartimento/ centro	85 ≤ X < 90	90 ≤ X < 95	95 ≤ X ≤ 100	totale
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMeC			4	4
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO			1	1
Dip.di Fisica	1	1	6	8
Dip.di Ing. Industriale			3	3
Dip.di Matematica			1	1
Totale Dipartimenti	1	1	15	17
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne			1	1
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	1			1
Dir.Serv.alla Ricerca e Valorizzazione			8	8
Dir.Servizi Digitali e Bibliotecari		5	5	10
Direzione Centrale Acquisti	1		3	4
Direzione Generale	2	2	3	7
Direzione Patrimonio Immobiliare	1	1	2	4
Direzione Risorse Umane e Organizzazione		1	2	3
Totale Direzioni	5	9	24	38
Totale Generale	6	10	39	55

Risultati raggiungimento obiettivi - Responsabili di Posizione Organizzativa e Funzione Specialistica

Dipartimento/ centro	80 ≤ X < 85	85 ≤ X < 90	90 ≤ X < 95	95 ≤ X ≤ 100	Totale complessivo
Centro Agricoltura Alimenti Ambiente-C3A				1	1
Centro Interd.di Scienze Mediche-CISMed				1	1
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMeC			2	6	8
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO				6	6
Dip.di Economia e Management				1	1
Dip.di Fisica				10	10
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione				2	2
Dip.di Ing. Industriale				5	5
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica				7	7
Dip.di Lettere e Filosofia				2	2
Dip.di Matematica				1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive				4	4
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				1	1
Fac.di Giurisprudenza				2	2
Scuola di Studi Internazionali				1	1
Totale Dipartimenti	0	0	2	50	52
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne			4	3	7
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti				16	16
Dir.Serv.alla Ricerca e Valorizzazione				5	5
Dir.Servizi Digitali e Bibliotecari		1	6	21	28
Direzione Centrale Acquisti			1	4	5



Direzione Generale	1		2	5	8
Direzione Patrimonio Immobiliare			1	3	4
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				10	10
Totale Direzioni	1	1	14	67	83
Totale generale	1	1	16	117	135

Esito Valutazione Competenze Individuali 2024 - cat. Collaboratore e Funzionario non titolari di Posizione org. o Funzione specialistica

Dipartimento/ centro	80 ≤ X < 85	85 ≤ X < 90	90 ≤ X < 95	95 ≤ X ≤ 100	80 ≤ X < 85	Totale complessivo
Centro Agricoltura Alimenti Ambiente-C3A					2	2
Centro Interd.di Scienze Mediche-CISMed				1	9	10
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMeC					12	12
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO					30	30
Dip.di Economia e Management				1	7	8
Dip.di Fisica					29	29
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione	1			1	16	18
Dip.di Ing. Industriale			1	1	16	18
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica		1		1	21	23
Dip.di Lettere e Filosofia				1	9	10
Dip.di Matematica					5	5
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive				1	5	6
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale					10	10
Fac.di Giurisprudenza					6	6
Scuola di Studi Internazionali				2	1	3
Totale Dipartimenti	1	1	1	9	178	190
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne				6	41	47
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti		2	1	14	80	97
Dir.Serv.alla Ricerca e Valorizzazione	1	1	3	15	31	51
Dir.Servizi Digitali e Bibliotecari				9	60	69
Direzione Centrale Acquisti				11	53	64
Direzione Generale	2	2	1	3	49	57
Direzione Patrimonio Immobiliare			2	6	11	19
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			1	1	28	30
Totale Direzioni	3	5	8	65	353	434
Totale generale	4	6	9	74	531	624