



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

## **Parere sul Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026**



## Sommario

Premesse	3
Sezione I: Anagrafe dell'amministrazione e contesto di riferimento	4
Sezione II Valore pubblico, performance e anticorruzione	5
Sezione III: Organizzazione e capitale umano	12
Sezione IV Monitoraggio	15
Allegato 3. Piano azioni positive: aggiornamento anno 2024	19
Allegato 4	20



## Premesse

- Il presente documento è redatto in adempimento al decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge n.113 del 6 agosto 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che introduce all'art. 6 il "Piano integrato di attività e organizzazione" (di seguito PIAO), documento integrato di programmazione destinato a convogliare e armonizzare al suo interno una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente: il Piano delle performance, il Piano operativo del lavoro agile (Pola), il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Piano delle azioni positive (PAP). Il PIAO rappresenta quindi una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.
- Per quanto riguarda la performance, trattata principalmente nella sezione 2.2 del documento, si riprendono le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance" delle università statali italiane diramate dall'ANVUR nel luglio 2015 e aggiornate nel dicembre 2017 con la "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020", alle quali si affiancano le indicazioni fornite nel documento "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli delle performance e del bilancio delle università statali italiane" del gennaio 2019.
- Per la parte relativa a prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, i principali riferimenti sono la Legge n. 190/2012 e s.m., il D. Lgs n. 33/2013 e s.m. e le circolari ANAC. Nel PIAO sono riservati a questa trattazione appositi paragrafi nei quali, in coerenza con il nuovo quadro normativo di cui al D.Lgs n. 97/2016, è ricompreso il Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità, accogliendo la prospettiva indicata da ANVUR di connettere la dimensione operativa (performance), quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione) e quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza).
- Lo Statuto d'Ateneo è stato rinnovato per recepire le novità legislative, estendere la partecipazione della componente non-docente alla vita universitaria e ricomprendere



le opportune disposizioni circa qualità, ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione. La revisione statutaria è stata approvata all'unanimità dal Consiglio di amministrazione e dal Senato accademico nella seduta congiunta del 26 ottobre 2023. Il nuovo Statuto è stato emanato con decreto rettorale n. 5 dell'8.1.2024.

- Il Piano – per quanto attiene alla performance della struttura gestionale – è redatto in ottemperanza a quanto previsto all'art. 17, comma 2 lettera d) del nuovo Statuto: il Direttore generale propone al Consiglio di amministrazione, tenuto conto del Piano strategico d'Ateneo, un piano pluriennale di sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi.

## Sezione I: Anagrafe dell'amministrazione e contesto di riferimento

**La Sezione 1** presenta l'Ateneo al pubblico in modo esaustivo, usando un linguaggio non tecnico e facilmente leggibile.

La prima parte è bene organizzata: dopo avere illustrato il Mandato Istituzionale e la Missione, si declina in Cosa facciamo e Come operiamo.

L'esposizione dello stato dell'Ateneo, della sua missione istituzionale, della situazione finanziaria e del suo contesto appare chiara ed efficace. Di particolare interesse la descrizione del posizionamento conseguito dall'Università di Trento nei principali ranking sia in ambito internazionale che nazionale.

La sottosezione 1.4.1 è dedicata ad un breve inquadramento del Contesto di riferimento ai sensi delle direttive ANAC, mentre l'analisi del quadro aggiornato della criminalità in Trentino, curata dal CSSC - Centro di Scienze della Sicurezza e della Criminalità, centro interuniversitario fra l'Università di Trento e l'Università di Verona, è stata riportata nell'allegato 4 e 5..



## Sezione II Valore pubblico, performance e anticorruzione

### **La Sezione 2.1 Valore pubblico.**

Il piano strategico 2022-2027, già presente nella precedente relazione, descrive il percorso collettivo che ha portato alla redazione del documento, il ruolo di indirizzo del Piano stesso e il collegamento tra i suoi obiettivi e quelli del Piano delle Performance.

Questa sezione indica i pilastri del Piano Strategico 2022-2027, che prevede 3 aree strategiche (didattica, ricerca e terza missione), 4 cluster (benessere, competenze, scienze della vita e medicina, sostenibilità) e due elementi trasversali (fattori abilitanti e tecnologie, internazionalizzazione). Le strategie collegate sono riportate con chiarezza.

Attraverso la pianificazione strategica, l'Ateneo persegue tra le sue finalità prioritarie l'obiettivo di crescita di valore e benessere per la collettività, in 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.

Gli obiettivi strategici d'Ateneo prendono anche ispirazione dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, definita dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, in quanto l'Ateneo con la propria programmazione strategica vuole partecipare attivamente alle sfide globali delineate dai Sustainable Development Goals (SDGs), contribuendo a favorire anche all'esterno una maggior sensibilizzazione su questi temi.

La descrizione è completata da 53 azioni di rilevanza strategica, tutte coerenti con quanto esposto in precedenza e in chiara connessione ai pilastri del Piano Strategico.

La realizzazione, il monitoraggio e la valutazione delle azioni è supervisionata dal Comitato Guida, organismo formato da rappresentanti per ciascuna area (strategica, cluster o elementi trasversali).



Rispetto al Piano dello scorso anno sono stati individuati per ciascun ambito strategico uno o più indicatori di impatto, definendo anche i relativi target triennali.

Sono stati riportati 27 indicatori di impatto caratterizzanti i diversi ambiti, scelti dall'Ateneo per monitorare i risultati delle azioni strategiche nel primo triennio 2022-2024.

**La sottosezione 2.1.1** presenta le azioni volte a favorire la digitalizzazione, la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi (Fattori abilitanti e tecnologia) e a garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale dell'Ateneo (Fattori abilitanti e tecnologia e cluster strategico Benessere), e le pari opportunità (in cluster strategico Benessere).

In questa sezione lo scorso anno si era rilevata una certa disomogeneità tra la descrizione dei diversi obiettivi di Digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e quelli relativi a Inclusione e accessibilità e pari opportunità e contrasto a discriminazione. Questa disomogeneità è stata sanata.

Per il primo obiettivo (Digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi) sono elencati 5 interventi, descritti in modo dettagliato e articolati su sette voci tra le quali i risultati attesi, le strutture coinvolte e le risorse stimate.

Per il secondo obiettivo (Inclusione e accessibilità) sono elencati 4 interventi, descritti in modo dettagliato e articolati su sette voci tra le quali i risultati attesi, le strutture coinvolte e le risorse stimate, che nell'anno precedente non erano state riportate.

Per il terzo obiettivo (pari opportunità e contrasto a discriminazione) sono elencati 5 interventi, descritti in modo dettagliato e articolati su sette voci tra le quali i risultati attesi, le strutture coinvolte e le risorse stimate, che nell'anno precedente non erano state riportate.

La **Sezione 2.2 (Performance)** raccoglie gli obiettivi delle strutture accademiche e gli obiettivi di performance organizzativa. All'interno del Grafico 4 (Raccordo fra piano strategico e obiettivi operativi) non sono identificati quali siano i "gruppi di ricerca" associati alla produzione di un budget autorizzatorio.

### **La sottosezione 2.2.1 Gli obiettivi delle strutture accademiche**



I Dipartimenti ed i Centri Interdipartimentali hanno definito le azioni per il 2024 per il raggiungimento degli Obiettivi strategici dei singoli Piani di sviluppo. Esse fanno riferimento a cinque ambiti:

1. didattica, contribuendo a innovare la didattica per una formazione di qualità, attenta ai bisogni della comunità universitaria;
2. ricerca, promuovendo una ricerca di alto livello e il progresso della conoscenza; contribuendo inoltre al raggiungimento degli obiettivi di interesse nazionale definiti nel PNRR e potenziando le infrastrutture per la ricerca;
3. terza missione, sviluppando reti di collaborazioni e favorendo l'impatto dell'Università sulla società;
4. internazionalizzazione, valorizzando la collaborazione internazionale e la capacità di attrazione;
5. servizi e infrastrutture, migliorando le infrastrutture e gli spazi con attenzione alla sostenibilità ambientale.

Tutti i Dipartimenti ed i Centri, salvo rarissime eccezioni, hanno definito le azioni, gli indicatori, la base di partenza e il target per il 2024 con chiarezza tale da far ritenere che le azioni potranno essere agevolmente monitorate in corso d'anno così come sarà facile la verifica del raggiungimento dei targets specifici alla fine del 2024. A seguire si riporta una breve valutazione per ciascuna delle schede degli obiettivi delle singole strutture accademiche.

## **DIPARTIMENTO DI BIOLOGIA CELLULARE, COMPUTAZIONALE E INTEGRATA**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca, l'internazionalizzazione e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

## **DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT**

Gli obiettivi per la didattica e per la ricerca e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente, con una sola eccezione. Per la prima azione dell'obiettivo della didattica



“Attrattività della didattica” l’indicatore si riferisce ai CdS mentre il target si riferisce all’intero Dipartimento; si potrebbe dedurre, ma non è chiaro, che sia previsto di acquisire la certificazione EQUIS per tutti i CdS del Dipartimento. Si suggerisce di chiarire questo punto.

### **DIPARTIMENTO FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA**

Sono previsti obiettivi relativi a didattica e terza missione ma l’ultimo obiettivo “Stringere relazioni stabili e formalizzate con almeno due Atenei o centri di ricerca francesi” sembra più coerente con l’ambito della Ricerca. Le azioni e gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI FISICA**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE E MECCANICA**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E SCIENZA DELL’INFORMAZIONE**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA INDUSTRIALE**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.





### **DIPARTIMENTO DI LETTERE E FILOSOFIA**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, ma la base di partenza e il target talvolta sono declinati solo in modo qualitativo quando sarebbe più naturale fornire una determinazione quantitativa (si veda per esempio l'azione denominata "Centro di Lingua Latina").

### **DIPARTIMENTO DI MATEMATICA**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca, la terza missione e l'internazionalizzazione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **CENTRO INTERDIPARTIMENTALE MENTE/CERVELLO – CIMeC**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **CENTRO INTERDISCIPLINARE DI SCIENZE MEDICHE – CISMED**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti



quantitativamente. Il terzo obiettivo di ampliamento dell'offerta didattica propone un raddoppio dei Corsi di Studio del Centro entro il 31 dicembre 2024 che allo stato attuale al Nucleo non appare verosimile né per tempi né per risorse disponibili.

### **CENTRO AGRICOLTURA ALIMENTI AMBIENTE – C3A**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca, la terza missione e l'internazionalizzazione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente. Per il solo obiettivo "Rafforzare le competenze linguistiche degli studenti del corso Vit&En" l'indicatore per le due azioni pianificate è lo stesso, con targets diversi. Si suggerisce di verificare e chiarire questo punto. Per il terzo obiettivo della ricerca, l'indicatore di azione potrebbe contenere qualche refuso.

### **SCUOLA DI STUDI INTERNAZIONALI – SSI**

Gli obiettivi per la didattica, la ricerca e la terza missione e le relative azioni sono descritti in modo esauriente. Gli indicatori sono chiari, la base di partenza e il target sono definiti quantitativamente.

### **La sottosezione 2.2.2 Gli obiettivi di performance organizzativa**

Gli obiettivi di performance organizzativa del 2024, articolati come obiettivi operativi, sono opportunamente organizzati secondo le priorità strategiche definite dagli organi di governo nel testo principale, mentre nell'allegato 2 sono articolati per struttura gestionale. Nel complesso, gli obiettivi sono stati definiti con chiarezza, indicando le azioni previste per il 2024 e, per la loro verifica, gli indicatori, la base di partenza e il target corrispondente. Per quanto riguarda gli indicatori proposti in forma quantitativa/qualitativa, si avverte ancora la necessità di maggiore cura nell'individuazione di indicatori quantitativi che agevolino la successiva valutazione.

In alcuni indicatori si riporta il termine "grado di realizzazione", che appare eccessivamente generico ed indeterminato.

Alcuni indicatori riguardano ancora attività ordinarie; d'altra parte, vi sono molti obiettivi impegnativi e di chiara rilevanza quali, ad esempio: Q1 (adeguamento ai requisiti AVA3 e



avvio dell'attività preparatoria all'accREDITamento periodico dell'ateneo); SV1 (attivazione delle procedure finalizzate all'istituzione e attivazione di scuole di specializzazione con accesso riservato ai medici nell'anno 2024).

Con riferimento al documento di autovalutazione richiesto all'ateneo in funzione dell'accREDITamento periodico, stante l'ottima valutazione ottenuta nell'edizione precedente, il NdV ritiene opportuno, se non necessario, che l'azione prevista nel PIAO sia completata adottando uno dei due approcci raccomandati nella sezione 1.1 delle "Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità negli Atenei", denominati rispettivamente metodo dei "Referenti dei Punti di Attenzione" e metodo del "Gruppo Integrato". L'azione prevista è molto apprezzata, ma il processo di accREDITamento richiede il coinvolgimento di tutti i principali attori della governance di ateneo, coordinando attività e responsabilità per la redazione di un documento che rappresenti appieno la mission dell'ateneo, i suoi punti di forza e le criticità da affrontare.

### **Sezione 2.3 Piano della prevenzione della Corruzione e la trasparenza**

La **sezione 2.3 Piano della prevenzione e della corruzione e la trasparenza** è completa e ben curata.

La mappatura presentata nell'Allegato 5 è esaustiva.

Tra le misure di mitigazione previste si segnalano la compliance in materia anticorruptiva e di trasparenza, svolta dal Servizio Partecipazioni esterne e Prevenzione Corruzione a favore delle varie strutture interessate o richiedenti; il "Regolamento del Comitato per il Reclutamento e lo Sviluppo delle carriere dei docenti e dei ricercatori" con riguardo agli aspetti regolamentari; l'impianto procedurale di raccolta anonima attivato dall'Ateneo per le segnalazioni attinenti all'attività di whistleblowing in tema di illeciti o irregolarità.

È previsto il ruolo della Consigliera di fiducia che raccoglie, all'interno dell'Università, segnalazioni riguardanti atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e ha il compito di porvi concreto rimedio, adottando tecniche di prevenzione e di risoluzione.

Il Piano dà espressamente atto che "la trasparenza dell'attività amministrativa [...] è assicurata mediante la pubblicazione, all'interno del portale di Ateneo nell'apposita sezione



‘Amministrazione trasparente’” di tutti i dati previsti e delle informazioni rilevanti ai fini dell’attuazione dei corrispondenti obblighi. Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell’Ateneo si basa sulla responsabilizzazione di ogni singola struttura e dei relativi responsabili, mentre il Responsabile di Ateneo per la trasparenza riveste un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull’effettiva pubblicazione.

### Sezione III: Organizzazione e capitale umano

La **Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano)** è organizzata in cinque sottosezioni.

Per quanto riguarda la **Sezione 3.1 (Risorse umane e struttura organizzativa)**, con riferimento all’organigramma dell’area amministrazione centrale e personale tecnico amministrativo, **il Nucleo richiama nuovamente quanto evidenziato nel PIAO 2022-2024 con riferimento al “presidio dei processi di programmazione e controllo di gestione, nonché gli aspetti amministrativo contabili; gestione del bilancio unico di Ateneo previsionale e consuntivo, la tesoreria centralizzata e ottempera agli adempimenti fiscali e di sostituto d’imposta”, attualmente ancora in capo alla Direzione Generale;** anche in considerazione delle ulteriori competenze che ne mettono in luce gli aspetti di leadership e la formazione a carico del direttore. Si ritiene opportuno reiterare che la sovrapposizione di più ruoli essenziali sulla stessa persona configura un potenziale punto di criticità organizzativa.

**La sezione 3.2** è dedicata al **Piano del lavoro agile**.

Nel testo è riportato come elemento di novità rispetto all’anno precedente la sottoscrizione, il 14 luglio 2023, tra l’Aran e le OO.SS rappresentative del Comparto, l’ipotesi di CCNL per il periodo 2019-2021, attualmente in attesa della certificazione di compatibilità finanziaria della Corte dei Conti in vista della sottoscrizione definitiva.

Altra novità di rilievo del CCNL 2019-2021 è l’introduzione e la regolamentazione del lavoro agile. Sarà quindi necessario rivedere l’attuale istituto dello smart working, al fine di renderlo conforme a quanto previsto dal nuovo CCNL in termini di lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto).



Sono accuratamente descritte le due modalità di lavoro agile offerte al personale dipendente: a) lavoro agile organizzativo, potenzialmente accessibile a tutti i lavoratori impegnati in attività giudicate compatibili con il lavoro agile a seguito di una valutazione del proprio Responsabile; b) lavoro agile per esigenze di conciliazione, che si rivolge al personale con specifiche esigenze, includendo ad esempio le categorie che in passato hanno usufruito del telelavoro e, con gli opportuni adeguamenti normativi, i cd. “soggetti fragili” durante il periodo emergenziale. L’individuazione di tale personale è avvenuta sulla base di una graduatoria di Ateneo, con criteri definiti dalla contrattazione decentrata, analoghi a quelli in passato utilizzati per l’accesso al telelavoro.

Infine, è stata introdotta la facoltà di usufruire del lavoro agile sulle mezze giornate, entro un limite del 20% dei giorni mensili autorizzati.

La **Sezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale)** fornisce un quadro accurato della consistenza del personale docente e ricercatore, del personale tecnico-amministrativo e CEL, del personale dirigente, e delle relative capacità assunzionali delle singole strutture accademiche nel prossimo triennio. Fornisce altresì un quadro accurato della programmazione assunzionale 2024-2026 sia per il personale docente e ricercatore sia per il personale tecnico-amministrativo.

In questa sezione sono anche descritti in modo accurato i meccanismi di progressione interna del PTA.

Il nuovo CCNL in via di sottoscrizione valorizza ulteriormente il sistema della carriera interna, recuperando il riconoscimento di un metodo di crescita professionale all’interno dell’ente di appartenenza, coerente con il nuovo sistema di classificazione. In luogo delle vecchie categorie (B, C e D), sono introdotte quattro aree corrispondenti ad altrettanti livelli di conoscenze e competenze. Infine, il contratto aggiorna le progressioni tra le aree, valorizzando le esperienze e le professionalità maturate.

**Il Nucleo ribadisce apprezzamento sulla riconosciuta necessità di riequilibrare il rapporto fra personale docente/ricercatore e personale tecnico-amministrativo, al fine di mantenere livelli elevati di qualità.**



La **Sezione 3.4 (Bisogni formativi)** riferisce che l'Ateneo predispone periodicamente un Piano di Formazione per il personale tecnico amministrativo e dirigente, il cui intento è sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'Ateneo per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi a sostegno di processi di cambiamento, nonché di favorire il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando gli interventi formativi alla crescita e alla valorizzazione professionale del personale.

In questa prospettiva si inseriscono le iniziative formative “tecnico-specialistiche di settore”, gestite direttamente dalle singole strutture: ciascuna struttura accede liberamente alle offerte presenti nel mercato attingendo dalle proprie risorse, al fine di dare risposta più specifica e puntuale ai bisogni formativi settoriali dei lavoratori che vi afferiscono. A tal scopo, si richiamano le indicazioni emerse durante l'audizione con la DRUO rivolte ad assicurare il tracciamento completo di tutte le attività formative.

L'ultima indagine di rilevazione dei fabbisogni formativi è stata condotta a dicembre 2022 e ha fornito le indicazioni per la redazione del “Piano Formativo per il biennio 2022-2023”;

La nuova rilevazione dei fabbisogni formativi sarà condotta a partire da metà dicembre 2023 e si concluderà a metà gennaio 2024 con la stesura del nuovo Piano formativo per il biennio 2024-2025.

La redazione del nuovo Piano formativo 2024-2025 è un documento di programmazione e attuazione, redatto sulla base delle indicazioni previste a livello nazionale; in particolar modo, esso recepisce il decreto legge 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza”; la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” e la direttiva del 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”.

La **Sezione 3.5 (Benessere organizzativo)** riassume un'attività di indagine conoscitiva che si può annoverare fra i punti di forza dell'Ateneo.



Il questionario sul benessere organizzativo ANAC, per l'anno 2023, è stato semplificato al fine di evitare ridondanze con il questionario INAIL per la valutazione dello stress lavoro-correlato e ridurre la lunghezza complessiva. Sono state indagate 7 dimensioni di benessere rispetto alle 14 del 2019 e alle 10 del 2020, 2021 e 2022 e non è stata rilevata l'importanza attribuita ai diversi ambiti (di conseguenza non è stato possibile calcolare il rapporto tra benessere e importanza suggerito da ANAC come indice di sintesi).

Risultano esposti in modo chiaro i principali risultati emersi dall'indagine e le azioni che si intende intraprendere nel 2024 a fronte dei risultati emersi.

Il Nucleo di Valutazione condivide le scelte operate e richiama l'opportunità che gli esiti siano sempre restituiti agli interlocutori coinvolti.

## Sezione IV Monitoraggio

La **Sezione 4 (Monitoraggio e coerenza con la gestione economica finanziaria)** è organizzata in tre sottosezioni.

La **Sezione 4.1 Monitoraggio** è articolata su cinque voci.

### 4.1.1 Monitoraggio del valore pubblico

Sono stati individuati gli attori istituzionali preposti alla supervisione. In particolare, rispetto all'anno precedente, invece che al "sistema di *governance*" dell'anno precedente, la supervisione del cluster *Scienze della Vita* è stata affidata a un tavolo di lavoro coordinato dal Rettore e dalla Prorettrice alla Ricerca.

Inoltre, è stato costituito un "Comitato Guida" formato da una o più persone di riferimento per ogni area del Piano (strategica, cluster o elementi trasversali), con il compito di promuovere le azioni previste, assicurare il coordinamento con le strutture accademiche e con Prorettrici/tori, Delegate/i del Rettore e Dirigenti impegnati nella realizzazione delle azioni pianificate, coordinare l'attribuzione e monitorare l'uso delle risorse finanziarie, rilevare lo svolgimento delle attività, facilitare il monitoraggio periodico e la valutazione.

Lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici è riportato nella "Relazione annuale di Attuazione del Piano strategico", che per il 2023 è stata presentata durante la seduta del Consiglio di amministrazione del 27 aprile.

### 4.1.2 Monitoraggio obiettivi delle strutture accademiche



Per gli obiettivi stabiliti annualmente dalle Strutture accademiche è previsto un monitoraggio in corso d'anno nel quale le strutture stesse procedono a un'autovalutazione del grado di realizzazione delle azioni pianificate, con il principale obiettivo di individuare eventuali criticità e definire le azioni correttive. Nel 2023 l'Ateneo ha introdotto un monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni al 30 aprile, da eseguire entro metà maggio, in aggiunta a quello di fine ottobre sullo stato di avanzamento al 30 settembre. Infine, è previsto il monitoraggio degli obiettivi di risultato entro metà novembre. Il NdV ritiene che la previsione di un monitoraggio entro il primo semestre sia un elemento molto positivo, che potrebbe aumentare considerevolmente l'efficacia delle azioni correttive adottate ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

#### **4.1.2 Monitoraggio obiettivi delle strutture accademiche**

Per gli obiettivi stabiliti annualmente dalle Strutture accademiche è previsto un monitoraggio in corso d'anno nel quale le strutture procedono a un'autovalutazione del grado di realizzazione delle azioni pianificate con il principale obiettivo di individuare eventuali criticità e definire le azioni correttive. Nel 2023 l'Ateneo ha introdotto un monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni al 30 aprile, da eseguire entro metà maggio, in aggiunta a quello di fine ottobre sullo stato di avanzamento al 30 settembre. Infine, è previsto il monitoraggio degli obiettivi di risultato entro metà novembre. Il NdV ritiene molto positivo l'aver previsto un monitoraggio entro il primo semestre, che aumenterà significativamente l'efficacia delle azioni correttive implementate ai fini del raggiungimento degli obiettivi

#### **4.1.3 Monitoraggio obiettivi delle strutture gestionali, SMVP e la performance individuale**

Gli obiettivi delle strutture gestionali, il SMVP, la performance organizzativa e la performance individuale e i principali aspetti qualificanti del funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sono descritti in dettaglio. Il Nucleo ne conferma la corretta impostazione.

#### **4.1.4 Monitoraggio programmazione del fabbisogno del personale**





Per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno del personale, il sistema assicura un adeguato monitoraggio sugli effetti delle decisioni in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato.

#### **4.1.5 Monitoraggio azioni contro la corruzione e per la trasparenza**

Per quanto riguarda le azioni contro la corruzione e per la trasparenza, si ritiene che le azioni di monitoraggio previste siano adeguate.

#### **4.2 Indagini di customer satisfaction**

Il titolo della sezione rinvia alle indagini di *customer satisfaction* e le azioni di miglioramento dei servizi ritenute propedeutiche alla formulazione delle azioni di miglioramento dei servizi. Tuttavia, in termini delle attività alle quali fa riferimento il PIAO, si può ritenere che il contenuto principale della sezione sia il Piano di Miglioramento dei Servizi (PMS) e pertanto si suggerisce di valutare l'opportunità di una diversa titolazione, anche al fine di conferire adeguata visibilità nell'indice del PIAO. Il processo di adozione del PMS è descritto chiaramente, pur se non sono identificati gli attori istituzionali ai quali fa carico l'individuazione delle misure correttive a valle dei monitoraggi.

#### **4.3 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio**

Questa sezione riassume le procedure di controllo di gestione, che appaiono ben calibrate per tenere sotto osservazione e garantire la coerenza finanziaria. Le Tabelle 24 e 25 riportano in forma aggregata rispettivamente i costi e gli investimenti previsionali per il 2024, evidenziando l'impegno a supporto degli obiettivi strategici. Ai fini delle future valutazioni sulla sostenibilità finanziaria dell'ateneo, merita annotare la chiarezza con la quale si riporta "che, alla capacità di proporre ed avviare iniziative progettuali su risorse di ateneo, non corrisponde altrettanta capacità di spesa delle risorse finanziarie assegnate. La previsione di spesa degli avanzi da trasferimenti interni derivanti da precedenti esercizi rischia di saturare la disponibilità di Patrimonio netto libero, condizionando l'equità distributiva delle



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

risorse disponibili. Questa situazione potrebbe portare in futuro a condizionare in maniera più forte le scelte strategiche di Ateneo.”



### Allegato 3. Piano azioni positive: aggiornamento anno 2024

Il Piano delle Azioni Positive coinvolge una molteplicità di attori a diversi livelli nell'organizzazione dell'Ateneo: prorettori, delegati del rettore, delegati di dipartimento, responsabili scientifici di progetti specifici, le rappresentanze studentesche, tutti con responsabilità nell'ambito delle politiche per l'equità, la diversità, il benessere e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Ad essi si aggiungono il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Consigliera di fiducia, il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, lo Sportello di consulenza psicologica per studentesse e studenti e l'analogo servizio per il personale tecnico e amministrativo e il personale degli uffici con competenze specifiche (Equità e Diversità, Servizio Inclusione personale e analogo Servizio Inclusione comunità studentesca). Il documento è diviso in tre sezioni: Contesto, Obiettivi, Azioni.

#### 1. Contesto

Questa sezione propone l'analisi della composizione di genere e di nazionalità della componente studentesca, globale e per Dipartimento/Centro e il monitoraggio della percentuale di studenti che dichiarano una disabilità o un DSA. Segue l'analisi della composizione di genere e di età del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, dei dottorandi, degli assegnisti di ricerca e dei titolari di contratti di collaborazione scientifica. In particolare viene rilevata la distribuzione di genere nelle fasce della docenza, nelle categorie per il PTA e nel personale dirigente. Si riporta l'esito del monitoraggio della percentuale del PTA che dichiara una disabilità, mentre il dato non è disponibile per il personale docente e ricercatore. La sezione chiude con la composizione di genere della Governance dell'Ateneo.

#### 2. Obiettivi

Il Piano definisce otto obiettivi generali, mirati alla rimozione delle conseguenze sfavorevoli, marginalizzanti e discriminatorie, che possono venire ricondotte alle differenze fra il personale. La pianificazione delle azioni positive, che mira al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici, viene predisposta attraverso l'intersezione di quelle che vengono qui definite come attività trasversali e gli ambiti di intervento.



Le attività trasversali sono: di coordinamento; di sensibilizzazione e di promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze; di formazione; di monitoraggio e analisi dei dati, utilizzando anche indici e indicatori di risultato e di impatto; di disseminazione e divulgazione; di networking e comunicazione.

Gli ambiti di intervento sono: eguaglianza di genere; benessere organizzativo, salute e sicurezza; conciliazione vita-lavoro; inclusione, disabilità e altri bisogni speciali; appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica; orientamento sessuale e identità di genere; generazioni diverse al lavoro.

### 3. Azioni

Il Piano prevede 14 azioni nei sette ambiti. Le varie azioni sono riportate in modo schematico, dettagliato e agevolmente leggibile in schede per singolo Ambito, nelle quali sono evidenziati: Obiettivi, Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027, Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024, Soggetti destinatari, Descrizione degli interventi, Tempi, Target 2022, 2023 e 2024, Risorse coinvolte, Risorse di bilancio, Indicatori 2024 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Ne emerge un programma di azioni molto vasto e diversificato, che coinvolge molti attori all'interno dell'Ateneo e prevede la collaborazione con attori esterni, con obiettivi ambiziosi.

## Allegato 4

La relazione è ben articolata ed esaustiva.

Il Nucleo apprezza favorevolmente l'ampio corredo di tabelle e soprattutto le elaborazioni e i commenti sviluppati dal Centro di Scienze della Sicurezza e della Criminalità e dall'università di Verona.

Nel documento sono illustrate le principali operazioni che hanno impegnato le Forze dell'Ordine nel territorio trentino e l'opinione della DIA che sottolinea come il Trentino-Alto Adige sia una delle zone più ricche d'Italia, caratterizzato da un quadro economico e produttivo che "è in una fase di netta ripresa" in seguito ad "una prima battuta d'arresto dovuta alle misure restrittive messe in atto per fronteggiare la pandemia". A risultare particolarmente attrattiva non è solamente la ricchezza della Regione, ma altresì "l'importante piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR", che "potrebbe dunque



rappresentare un canale 'preferenziale' per quelle organizzazioni criminali da sempre pronte ad infiltrarsi nei canali dell'economia reale sia tramite considerevoli operazioni di riciclaggio, sia mediante l'inserimento nelle procedure di gara per l'aggiudicazione degli appalti".

Secondo la DIA, "la posizione geografica strategica, snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone, insieme a [...] un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi, rendono la Regione particolarmente sensibile ai tentativi di aggressione da parte di formazioni criminali".

La tabella 5, dell'allegato 4 a pag. 10, riporta che il Trentino è al quarto posto a livello regionale per tassi di delittuosità denunciati nella categoria "normativa sugli stupefacenti", in peggioramento rispetto all'undicesimo posto dell'anno precedente; è al settimo posto a livello regionale per tassi di delittuosità denunciati nella categoria "Riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita", in miglioramento rispetto al primo posto dell'anno precedente.

Questa alta incidenza può essere dovuta ad una maggiore propensione alla denuncia degli abitanti e alla presenza di un sistema istituzionale e professionale abile ad intercettare e riportare illeciti di questa natura (e, pertanto, non implica necessariamente una maggiore concentrazione di reati).