



**RELAZIONE ANNUALE
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

ANNO 2015



Nucleo di Valutazione

Prima Sezione: Sistema di AQ

- *Diffusione della cultura della qualità;*

L'Università degli Studi di Trento è articolata in 13 Strutture accademiche (10 dipartimenti e 3 centri di ricerca), dotate di autonomia gestionale, le quali promuovono, coordinano e gestiscono l'attività formativa e di ricerca.

L'Università di Trento, in quanto istituzione universitaria statale, è soggetta alla normativa nazionale in materia di sistema di valutazione, assicurazione della qualità e accreditamento delle università.

L'introduzione e l'attivazione dei sistemi di accreditamento e di Valutazione periodica trova il proprio riferimento normativa nella L. 240/2010.

Tale disposizione legislativa ha previsto l'introduzione del sistema di accreditamento delle sedi e dei corsi di studi universitari fondato sull'uso di specifici indicatori definiti ex ante dall'ANVUR per la verifica del possesso da parte degli atenei di idonei requisiti didattici, strutturali, organizzativi di qualificazione dei docenti e delle attività di ricerca, nonché di sostenibilità economica-finanziaria.

Nella medesima legge trova altresì fondamento il sistema di valutazione periodica basato anch'esso su criteri ed indicato stabiliti ex ante dall'ANVUR dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della didattica e della ricerca delle singole università e delle loro articolazioni interne.

Il successivo D. Lgs. 27 gennaio 2012, n. 19 recante "Valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti ex ante anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università", definisce con maggior chiarezza gli ambiti e gli attori coinvolti nel processo di assicurazione della qualità degli Atenei Italiani. In particolare, l'art. 4 prevede tale sistema si articoli in una struttura di valutazione interna attivata in ciascuna università e un sistema di valutazione esterna delle università.

Attori di questo sistema di valutazione interna sono i Nuclei di Valutazione interna, le Commissioni Paritetiche docenti-studenti, gli organi di governo e la Direzione Generale dell'Ateneo, i responsabili dei corsi di studio e il Presidio di qualità.

Per quanto concerne nello specifico il Presidio di Qualità, la presenza del Presidio nasce come un indicatore di efficienza, previsto dal DM 544/2007 e successivamente ripreso nel DM 17/2010, ai fini della verifica del possesso da parte della delle università dei requisiti che assicurano alle stesse livelli di qualità, efficienza ed efficacia dei corsi di studio.

Con l'introduzione del sistema di accreditamento e di Valutazione, il PQA ha assunto un ruolo chiave all'interno del processo di assicurazione della qualità; infatti, a questo organismo la normativa nazionale affida il compito di¹:

- di coadiuvare le Strutture accademiche nell'attuazione delle politiche di AQ, svolgendo attività di formazione nei processi di autovalutazione, valutazione e accreditamento, e riferisce periodicamente agli organi di governo sullo stato delle azioni relative all'Assicurazione della Qualità;

¹ Si veda il Documento ANVUR - Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento del Sistema Universitario Italiano (http://www.anvur.org/attachments/article/26/ava_documentofinale_0.pdf)



Nucleo di Valutazione

- effettua una supervisione dello svolgimento adeguato e uniforme delle procedure di Assicurazione di Qualità di tutto l'Ateneo;
- propone strumenti comuni per l'Assicurazione di Qualità e di attività formative ai fini della loro applicazione;
- fornisce un supporto ai corsi di studio e ai loro referenti e ai Direttori di Dipartimento per le attività comuni;
- assolve tutti gli altri compiti esplicitamente indicati dalla normativa vigente.

Per garantire il corretto raggiungimento di tali obiettivi istituzionali, l'ANVUR prescrive che il Presidio della Qualità di Ateneo possa incardinare al suo interno le seguenti competenze²:

- un Presidente, scelto tra i PO dell'Ateneo, che risponde del proprio operato direttamente al Rettore, in grado di interagire con autorevolezza e con piena competenza con l'ANVUR, il MIUR e le Commissioni di Esperti della Valutazione di composizione nazionale e internazionale;
- un dirigente, con specifiche competenze nel settore della valutazione, referente, assieme al Presidente, delle attività del PQA verso tutti gli organi e le articolazioni interni all'Ateneo
- una componente tecnico-amministrativa competente e in numerosità adeguata a sostenere l'organizzazione e le procedure di AQ di Ateneo.

La scelta dell'Università di Trento in merito alla composizione del PQA, nominato dal Senato Accademico nella Seduta dal 29 maggio 2013, è stata di nominare Presidente il Prorettore con delega ai processi valutativi affiancato da 3 docenti rappresentativi delle aree scientifico-disciplinari presenti in Ateneo, con competenze negli ambiti disciplinari nei quali sono attivati i corsi di studio. Fa inoltre parte del PQA il personale amministrativo e tecnico che presidia i processi previsti dal sistema A.V.A (il dirigente della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, la responsabile dell'Uff. Qualità della Formazione e della Ricerca, la responsabile dell'Ufficio Studi di Ateneo).

Va rilevato che nella seduta del 10 giugno 2015 è stato nominato dal Senato Accademico il nuovo PQA.

In questa nuova nomina viene coinvolta, per la prima volta, la componente studentesca. Infatti un membro del PQA è nominato tra i membri del consiglio degli studenti.

L'articolazione periferica dell'organizzazione per l'AQ prevede la costituzione di Commissioni Paritetiche docenti-studenti (CP) per ogni CdS, inoltre, per ogni corso di studio sono attivi i Gruppi di Riesame a composizione mista docenti-studenti. I processi curati dal PQ sono, per la didattica, il Riesame, la Relazione annuale delle Commissioni Didattiche Paritetiche, la Scheda SUA-CdS, la rilevazione Opinione Studenti/docenti e, per la ricerca, la Scheda SUA-RD.

- *trasparenza delle politiche e degli obiettivi;*

Nel maggio 2013 il Senato Accademico ha approvato, contestualmente alla nomina del PQA, il documento "Politica per la Qualità della Formazione"³. In questo testo vengono espressi chiaramente i principi per l'assicurazione della qualità nella formazione e gli obiettivi perseguiti nella politica per la qualità della formazione, articolati in tre ambiti di intervento: 1. la progettazione dei percorsi formativi; 2. la gestione del processo formativo nelle sue fasi fondamentali:

² cfr FAQ sito ANVUR http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=392:ava-faq-attori-e-compiti-delle-procedure-di-accreditamento-it&catid=60&Itemid=310&lang=it

³ Il documento è pubblicato sul sito di Ateneo dedicato al PQA: <http://www.unitn.it/ateneo/144/il-presidio-per-la-qualita-di-ateneo>.



Nucleo di Valutazione

programmazione, azione, misurazione, azione; 3. la qualità degli ambienti e dei servizi di supporto al processo formativo.

Anche per quanto attiene alla ricerca, l'Università di Trento ha esplicitato gli obiettivi specifici tesi a favorire lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e il miglioramento costante della qualità della ricerca. Il testo è stato reso pubblico attraverso l'inserimento nella scheda SUA-RD sul sito AVA⁴.

- *chiarezza nella distribuzione dei ruoli e responsabilità nel sistema di AQ;*

La normativa nazionale, come peraltro riportato nel documento del CONVUI inviato ai Presidenti dei Nuclei di valutazione in data 24 maggio 2015, evidenzia ancora una volta la mancanza di una demarcazione tra quello che sono i compiti del Nucleo di valutazione e quelli del presidio di Qualità.

A titolo esemplificativo, una chiara dimostrazione dell'assenza di chiarezza nella distribuzione dei ruoli, si ha con riferimento al piano di audit dei corsi di studio. Le Linee Guida AVA 2015 prevedono che il Nucleo di valutazione organizzi "in piena autonomia un piano di audizione sui singoli corsi di studio, agendo in piena sinergia con il PQ". È evidente come tale previsione, riguardante un'attività fino a questo momento svolta dal Presidio di Qualità, credi non solo una duplicazione dei compiti, ma soprattutto minor chiarezza di ruoli e funzioni tra i due organi.

- *presenza e qualità della formazione per l'AQ per docenti, PTA e studenti coinvolti nei processi;*
- *adeguatezza della operatività complessiva delle strutture (con riferimento alla dimensione e alla specializzazione dell'ateneo, alla rilevazione di criticità specifiche, alla data di istituzione del PQ, ai criteri di composizione degli organi e alla loro coerenza con quanto stabilito dallo statuto etc.);*

La responsabilità dell'attuazione della Politica per la qualità della formazione spetta a tutti i soggetti della comunità universitaria (docenti, ricercatori, studenti, tecnici e amministrativi) i quali sono singolarmente coinvolti e responsabili; tuttavia la responsabilità primaria del mantenimento e della rendicontazione degli impegni assunti nella Politica per la qualità della formazione spetta:

- al Rettore, che assicura il suo costante impegno;
- al Senato Accademico nello svolgimento delle sue funzioni di approvazione delle proposte, di definizione delle procedure e dei regolamenti e più in generale di governo dell'offerta formativa di Ateneo, anche mediante la supervisione dell'attività didattica gestita dalle strutture accademiche;
- al Presidente del Presidio per la Qualità, per la predisposizione del sistema di Assicurazione della Qualità e la verifica continua della sua adeguatezza;
- ai Direttori dei Dipartimenti e dei Centri e ai Responsabili dei Corsi di Studio, per l'attuazione del sistema di Assicurazione della Qualità;
- al Prorettore con delega alla didattica, per la supervisione della realizzazione degli interventi e le attività di sensibilizzazione dei docenti dell'Ateneo sul ruolo di ognuno di essi all'interno del sistema di Assicurazione della Qualità, anche mediante apposite iniziative di informazione e formazione.

Nei corsi di studio la responsabilità di redigere il Rapporto di Riesame è del Responsabile del Corso di Studio, il quale coordina il gruppo di lavoro incaricato dell'autovalutazione. Presso ogni

⁴ Il documento è rinvenibile al sito: <http://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/c998139e-0cd8-4d8e-a1e4-ffc2cf4bb608/geo1.pdf>



Nucleo di Valutazione

Struttura accademica è istituita la Commissione paritetica docenti-studenti con la composizione definita nel Regolamento del Dipartimento/Centro, che è chiamata ad esprimere le proprie valutazioni sul corso di studio e a formulare proposte per il miglioramento.

Per quanto concerne la raccolta, l'organizzazione e la diffusione dei dati, il PQA ha messo a punto una pagina web nel sito internet dell'ateneo, tempestivamente attivata (<http://www.unitn.it/ateneo/144/il-presidio-per-la-qualita-di-ateneo>), da cui è possibile comunicare con i vari soggetti coinvolti nei processi di AQ e ottenere documenti e informazioni. Sono utilizzate anche aree server ad accesso riservato. Le comunicazioni tra i vari soggetti coinvolti nei processi di AQ si svolgono prevalentemente attraverso l'utilizzo della posta elettronica. Non risulta completata la formalizzazione dei flussi informativi con i vari soggetti, segnatamente con i responsabili della qualità all'interno dei dipartimenti e le commissioni paritetiche.

- *frequenza e qualità delle interazioni tra PQ, CPds, Consigli di Corso di studio e Consigli di Dipartimento;*
- *frequenza e qualità delle interazioni tra NdV, PQ e organi di governo;*

Il PQA ha mappato i processi relativi alla redazione delle relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti e del Rapporto di Riesame, fornendo alle Strutture Accademiche indicazioni sulle tempistiche e sui contenuti dei documenti e rendendo disponibili i dati oggetto di analisi. Inoltre, il Presidio ha iniziato ad organizzare degli incontri con le Strutture Accademiche per determinare le esigenze/aspettative delle altre parti interessate nel processo di assicurazione della Qualità.

Ad oggi sono stati incontrati il Dipartimento di Economia e Management, il Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale, il Dipartimento di Ingegneria Industriale, il Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione e il Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica.

Per quanto concerne le interazioni fra i diversi organi di ateneo, si deve anzitutto dare conto dello svolgimento di alcuni incontri tra il PQA e il NdV, tra i quali vi sono stati anche scambi di informazioni e di documenti e con il quale ha condiviso il proprio piano attività

Quanto ai rapporti tra il PQA e gli organi di governo dell'ateneo, non risulta che essi siano stati formalizzati, per cui assume particolare rilievo la circostanza che il Presidente del PQA rivesta anche il ruolo di pro-rettore per la valutazione e faccia parte del senato accademico.

Per favorire l'interazione con tutti i soggetti coinvolti nei processi di AQ, il PQA ha messo a punto alcune pagine web nel sito internet dell'ateneo, con cui è possibile comunicare con questi soggetti e presentare documenti e informazioni. Le comunicazioni tra i vari soggetti coinvolti nei processi di AQ si svolgono pertanto anche tramite l'area riservata del portale di ateneo che contiene, oltre alla normativa di riferimento, anche i documenti utili alla compilazione della SUA-CdS e della SUA-RD (note informative, dati, ecc).

- *effettiva partecipazione degli studenti;*

Gli studenti sino ad ora hanno partecipato esclusivamente nelle commissioni paritetiche nella stesura della relazione.



Nucleo di Valutazione

Con la nomina del nuovo PQA vi sarà la presenza anche degli studenti. Solo nei prossimi anni si potranno fare dei rilievi.

- *efficacia e tempestività delle segnalazioni da parte delle CPds;*
- *effettiva considerazione dei rilievi delle CPds da parte dei Consigli di Corso di studio (o strutture equivalenti), dei Consigli di Dipartimento o di Facoltà/ Scuola (dove istituiti) e del PQ;*

La maggior parte delle commissioni ha segnalato che quanto proposto nel Rapporto annuale di Riesame è stato recepito o è in corso di attuazione da parte del Corso di studio. Tuttavia, numerose relazioni evidenziano la necessità di coinvolgere maggiormente gli studenti, sia inserendo nel documento l'opinione degli studenti circa eventuali interventi correttivi, sia rendendolo disponibile alla comunità studentesca. Un numero esiguo di commissioni segnala la mancata attuazione o la scarsa efficacia delle azioni correttive poste in essere sui corsi di studio.

Al riguardo, l'Ufficio di Supporto, come richiesto dal Nucleo di Valutazione in occasione dell'analisi delle relazioni delle commissioni paritetiche svolta lo scorso anno, ha acquisito dal Presidio per la Qualità di Ateneo alcune informazioni circa le procedure e le modalità con cui i dati sono utilizzati ai fini del miglioramento dell'offerta formativa.

Il Presidio ha riferito di aver svolto un confronto tra i Rapporti annuali di Riesame dei due anni precedenti e le relazioni delle commissioni paritetiche al fine di evidenziare se all'attività di Riesame sono conseguiti effettivi ed efficaci interventi correttivi sui corsi di studio nell'anno successivo;

Dall'analisi delle diverse relazioni emerge la proposta di diffondere i risultati dei questionari sull'opinione degli studenti, organizzando incontri di presentazione o pubblicando i dati in un'apposita sezione del sito della struttura accademica. Questa esigenza era stata evidenziata anche dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 21 luglio 2014 con il Presidente del Presidio di qualità.

- *presa in carico efficace e documentata dei rilievi del PQ da parte degli organi di governo;*

In particolare va rilevato che i rilievi effettuati nello scorso anno dal nucleo di valutazione su diversi Argomenti (ad esempio l'inserimento di una domanda nel questionario sulla valutazione della didattica, uno schema standard per tutte le CP...) sono stati accolti dal PQA e messi in atto per l'anno 2015. Il nucleo ha rilevato in questo anno la mancanza della somministrazione del questionario sulle strutture e lo ha fatto presente al PQA che ha preso in carico la questione. Quanto ai punti di forza, vanno tenuti nel debito conto sia l'istituzione e l'effettiva costituzione del PQA, sia lo svolgimento di una serie di attività strumentali, indispensabili per la realizzazione del sistema di AQ.

Nel mese di settembre il Presidio di Qualità ha inviato alle commissioni una nota informativa contenente le linee guida per la redazione della relazione e una proposta concernente l'impostazione della relazione medesima. I documenti sono gli stessi inviati per l'anno 2013, secondo il modello approvato dal Nucleo di Valutazione.

A differenza di quanto riscontrato lo scorso anno, si può constatare che per la redazione della Relazione 2014 tutte le commissioni paritetiche hanno seguito il modello fornito dal Presidio di Qualità, secondo l'indicazione impartita dal Nucleo di Valutazione in sede di analisi delle relazioni dell'anno precedente.



Nucleo di Valutazione

Seconda Sezione: Qualità della formazione a livello di ateneo

1. Attrattività dell'offerta formativa

- *andamento generale delle immatricolazioni (dinamica ultimi tre anni; tendenze in corso; motivazioni delle tendenze in corso; criticità);*

Il numero di immatricolati all'Ateneo negli ultimi tre anni è stato 4216, 4378, 4320, un valore sostanzialmente stabile, stante anche la generalizzata adozione del numero programmato. Variazioni nel numero di immatricolati a livello di singoli corsi di studio (e, più in generale, di Dipartimento) sono pure da ricondurre al primo anno di introduzione del numero programmato.. Nell'allegato 1.1 è riportato il dettaglio della immatricolazioni a livello di Dipartimento.

- *bacino di provenienza delle immatricolazioni (adeguatezza rispetto agli obiettivi);*

Considerando l'Ateneo nel suo complesso, quasi il 63% degli immatricolati ai CdS triennali e a ciclo unico provengono da fuori provincia, con un range che va dal 49% (Dipartimento di Lettere e Filosofia) all'82% (Facoltà di Giurisprudenza). Un ulteriore 43% proviene dalle rimanenti provincie del Nord-Est. Gli immatricolati provenienti dall'estero sono complessivamente meno dell'1%, con un picco del 5% per il Dipartimento di Fisica. Per quanto riguarda le lauree magistrali, complessivamente il 64% degli iscritti al I anno provengono da fuori provincia, con un range che va dal 50% (Centro Interdipartimentale Biologia Integrata; Dipartimento di Lettere e Filosofia) al 93% (Centro interdipartimentale Mente/Cervello). Un ulteriore 36% proviene dalle rimanenti provincie del Nord-Est. Gli immatricolati provenienti dall'estero sono complessivamente il 9%, con un picco del 42% per il Centro interdipartimentale Mente/Cervello.

- *tassi di abbandono al primo anno;*

Gli immatricolati inattivi al termine del I anno dei corsi di studio triennali (e a ciclo unico) sono compresi fra il 3% (Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni) e il 34% (Informatica). C'è comunque da dire che per 21 dei 23 CdS considerati, il dato di Trento è migliore di quello nazionale (e per i rimanenti 2 è equivalente al dato nazionale). Il risultato è sostanzialmente lo stesso se al posto del dato nazionale si prende in esame il dato relativo alle Università della stessa area geografica. Per quanto riguarda i CdS magistrale, gli immatricolati inattivi al termine del I anno sono compresi fra lo 0% (Mediazione Linguistica. Turismo e Culture; Economics) e il 29% (Sociologia e Ricerca Sociale). Per 22 dei 27 CdS considerati, il dato di Trento è migliore di quello nazionale; inoltre solo per due CdS, Conservazione e Gestione dei Beni Culturali; Sociologia e Ricerca Sociale) è sostanzialmente peggiore rispetto al dato nazionale. Il dettaglio del tasso di abbandono al primo anno è riportato nell'allegato 1.2.

- *tassi di abbandono negli anni successivi;*

I tassi di abbandono dopo n+1 anni dei 18 CdS attivi triennali (e a ciclo unico) sono compresi fra il 16% (Servizio Sociale) e il 56% (Informatica). Confrontando questo dato con quello nazionale, emerge che 9 CdS presentano un tasso di abbandono inferiore a quello nazionale, 8 CdS presentano un tasso di abbandono superiore a quello nazionale, mentre il CdS rimanente



Nucleo di Valutazione

(Informatica) mostra un tasso di abbandono uguale al dato nazionale. Per quanto riguarda i 22 CdS magistrale, i tassi di abbandono dopo n+1 anni sono compresi fra lo 0% (International Management; Ingegneria dei Materiali) e il 23% (Sociologia e Ricerca Sociale; Conservazione e Gestione dei Beni Culturali). Per 15 dei 22 CdS considerati, il dato di Trento è migliore di quello nazionale, mentre per i rimanenti 7 il dato è peggiore rispetto a quello nazionale. Il dettaglio del tasso di abbandono negli anni successivi è riportato nell'allegato 1.3.

- *durata degli studi;*

Per quanto riguarda i CdS triennale (e a ciclo unico), la percentuale di laureati regolari è compresa fra 9% (Ingegneria Civile) e 77% (Servizio Sociale). Considerando i 18 CdS attivi, in 13 casi la percentuale risulta superiore a quella nazionale e nei rimanenti 5, inferiore. Per quanto riguarda i CdS magistrale, la percentuale di laureati regolari è compresa fra 11% (Scienze Storiche) e 72% (Matematica). Considerando i 22 CdS attivi, in 14 casi la percentuale risulta superiore a quella nazionale. I dati dettagliati a livello di singolo CdS sono riportati nell'allegato 1.4.

- *elementi distintivi dell'offerta formativa rispetto al contesto di riferimento (regionale, nazionale o internazionale) e punti di forza.*

2. Sostenibilità dell'offerta formativa

- *indicatore DID (limite di ore di didattica massima assistita erogata, stabilito dal DM 1059/2013) e eventuali motivi di superamento in relazione ai risultati di apprendimento attesi (ad esempio esercitazioni pratiche in piccoli gruppi, frazionamento di classi numerose per le lezioni frontali, duplicazioni di lezioni in orari serali o comunque adatti a lavoratori studenti);*

I professori (di I e II fascia) a tempo pieno sono 410, mentre quelli a tempo definito sono 25, mentre i ricercatori sono 156. Il totale (teorico) delle ore di didattica risulta quindi pari a 60810. Questo dato va incrementato del 30%, arrivando a 79053. Un ulteriore incremento del 20%, in funzione della qualità della ricerca, porta il totale a 94864. Il numero di ore effettivamente erogate sono state 76402, così suddivise: 43513 ore di didattica assistita riferita a Professori a tempo pieno (57.0%); 1941 ore di didattica assistita riferita a Professori a tempo definito (2.5%); 10682 ore di didattica assistita riferita a Ricercatori (14.0%); 20266 ore di didattica assistita per contratto di insegnamento, affidamento o supplenza (26.5%). Tale numero di ore (76402) si colloca ben al di sotto della soglia massima stabilita (pari a 94864). Vale la pena di segnalare che per il calcolo della sostenibilità dell'offerta formativa non è stato utilizzato come docente di riferimento nessun contrattista (possibilità invece ammessa dal MIUR).

- *presenza e qualità di attività didattiche integrative (esercitazioni, laboratori etc.) in relazione ai risultati di apprendimento attesi;*

Su un totale di 105945 questionari per la rilevazione della qualità della didattica compilati, 64639 (61.6%) riportavano una risposta relativa alla domanda D08 (*“Le attività didattiche integrative (esercitazioni, tutorati, laboratori, ecc.) ove esistenti, sono utili all'apprendimento della materia?”*). Complessivamente l'85% delle risposte erano relative alle categorie *“Più sì che no”* e *“Decisamente sì”* (il 45% era relativa alla sola categoria *“Decisamente sì”*).



Nucleo di Valutazione

- *rapporto studenti-docenti, anche con riferimento allo svolgimento sistematico delle attività di ricevimento studenti e alla supervisione individualizzata delle tesi di laurea;*

Il numero di studenti iscritti in corso nell'a.a. 2012/2013 era pari a 11937. I docenti in servizio nello stesso periodo erano 573. Il rapporto studenti/docenti era quindi circa 21. Se riferiamo il rapporto a tutti gli studenti iscritti (15230), allora il rapporto precedente sale a circa 27. Il rapporto studenti/docenti (considerando gli iscritti in corso) era compreso fra 7 (Dipartimento di Fisica) e 27 (Dipartimento di Economia). I dati dettagliati sono riportati nell'allegato 1.5.

- *eventuali criticità nel mantenimento delle soglie minime di personale docente previste dalle norme sull'accreditamento;*

Non sono previste al momento attuale criticità nel mantenimento delle soglie minime di personale docente.

- *previsioni di pensionamento nei successivi 3-5 anni e analisi di possibili future criticità nel mantenimento delle soglie minime previste dalle norme sull'accreditamento, anche con specifico riferimento all'utilizzo di figure diverse dal personale strutturato nell'ateneo*

L'ateneo ha predisposto un piano di pensionamenti fino al 2020 (vedi allegato 1.6). Il numero dei pensionamenti previsti oscilla fra 6 (nel 2016) e 15 (nel 2019), con un numero totale pari a 70 (circa 12/anno).

3. Organizzazione dei servizi di supporto allo studio

- *adeguatezza dei servizi di segreteria dedicati agli studenti per quantità e qualità rispetto alla domanda effettiva (rapporto tecnici amministrativi-studenti, rapporto tecnici amministrativi-docenti);*
- *adeguatezza dei tempi di svolgimento dei servizi dedicati agli studenti;*

L'università ha condotto un'indagine sull'uso e la soddisfazione dei servizi di Ateneo.

Nel rapporto elaborato vi è una sezione dedicata all'uso e alla soddisfazione relativamente alla segreteria studenti. In particolare negli ultimi anni l'Ateneo e gli uffici si sono impegnati a rendere sempre più semplice e virtuale il rapporto tra studenti e segreteria. L'intento è dematerializzare le procedure burocratiche e trasferirle in internet, così da non costringere lo studente a presentarsi agli uffici per risolvere gli eventuali problemi e permettergli di assolvere le procedure burocratiche nei tempi e nei modi che ritiene più conveniente. Dall'altro lato, permettere allo studente di assolvere ai propri compiti burocratici senza dover ricorrere al personale di segreteria, permette agli stessi uffici di ridurre il personale destinato agli sportelli e destinarlo ad altri compiti. Tutto ciò ovviamente si basa sull'assunto che lo studente in prima persona si faccia carico di consultare le pagine web della segreteria, leggendole, comprendendole e trovando la soluzione al proprio problema. Dall'altra, ovviamente, si presuppone che le soluzioni ai problemi e le informazioni cercate siano presenti, chiare e di facile comprensione.

La situazione che emerge dall'indagine, sembra ancora lontana da una piena attuazione e accettazione da parte degli studenti. Anzi, si potrebbe dire che la dematerializzazione della segreteria studenti abbia, per certi versi, generato comportamenti che potrebbero essere anche più gravosi per gli uffici.



Nucleo di Valutazione

In particolare dai risultati emerge che poco meno di un terzo degli studenti che ha un problema con la propria carriera consulta il web ma più tradizionalmente manda una mail o telefona. A questo si aggiunge una quota di studenti che si reca direttamente alla segreteria studenti ignorando la possibilità esistente del web.

Per quanto riguarda, invece, la soddisfazione, va sottolineato la netta distinzione tra i livelli di soddisfazione espressi nei confronti del personale di segreteria e quelli espressi in relazione ai locali e agli orari del servizio.

Mentre il personale riceve un generale apprezzamento, i secondi raccolgono non poche critiche.

Rispetto agli orari di apertura, quasi i tre quarti degli studenti si dichiara per niente o poco soddisfatto; in particolare un terzo degli studenti si dichiara per niente soddisfatto e i due quinti si dichiara poco soddisfatto.

Una situazione simile si presenta anche per il tempo di attesa in coda; in questo caso, più dei due terzi è poco o per nulla soddisfatto. Infine, più della metà degli studenti si reputa poco o per niente soddisfatta anche per quanto concerne i locali di attesa.

Al contrario, aspetti apprezzati dalla maggior parte degli studenti sono la disponibilità e la competenza del personale, la capacità di risoluzione del problema e la completezza delle informazioni ricevute.

- *qualità dei servizi generali o specifici a singoli o gruppi di CdS;*

Nel rapporto elaborato dall'Università vi è una sezione dedicata agli spazi studio, alle aule, alle aule informatiche e alle aree relax.

Per quanto concerne i giudizi espressi dagli studenti sulle aule studio i livelli di soddisfazione sono poco soddisfacenti mentre i giudizi sono migliori per il comfort.

Diversa è la situazione per la soddisfazione delle aule informatiche: chi le utilizza si dichiara soddisfatto sia del comfort sia dei posti a sedere.

Si è indagato anche il livello di soddisfazione degli studenti su altri aspetti importanti riguardanti le aree relax e la disponibilità di spazi dove gli studenti possono incontrarsi per svolgere eventuali lavori di gruppo. I risultati ottenuti meritano una grande attenzione perché esprimono un basso livello di soddisfazione.

I livelli di soddisfazione espressi sulle aule dove si tengono le lezioni sono abbastanza buoni. Oltre i quattro quinti si dichiara molto o abbastanza soddisfatto del numero dei posti a sedere e della possibilità di seguire in modo adeguato la lezione.

Questo dato risulta in linea con l'indagine svolta dal Nucleo di valutazione circa l'adeguatezza dei posti a sedere in aula.

Altro importante elemento indagato riguarda le Biblioteche che da sempre hanno rivestito un ruolo sostanziale nello sviluppo delle conoscenze.

Il sistema bibliotecario dell'Ateneo di Trento si compone di cinque biblioteche: la Biblioteca Centrale, di Lettere, Ingegneria, Scienze e Scienze cognitive.

Uno degli scopi dell'Indagine sull'Uso e la Soddisfazione dei Servizi d'Ateneo è indagare in che modo gli studenti usufruiscono degli spazi e dei materiali messi a disposizione dalle biblioteche, nonché la loro soddisfazione in merito ai servizi offerti.

Dall'indagine risulta che oltre la metà degli studenti che usufruiscono delle Biblioteche d'Ateneo dichiarano di recarsi in biblioteca almeno una volta la settimana.

Più di sette studenti su cento sono abbastanza o molto soddisfatti della disponibilità e competenze del personale, del funzionamento della rete Wi-Fi, del comfort dei locali e dell'orario di apertura degli edifici.



Nucleo di Valutazione

- *presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in ingresso;*

Orientamento in ingresso

Le attività di Orientamento dell'Università vengono promosse e coordinate da un tavolo per l'orientamento, istituito a partire dal 1999. Il tavolo attuale è composto da un docente delegato per ogni Dipartimento/Centro (13 in totale), da tre docenti della scuola secondaria di secondo grado distaccati presso l'Ateneo, dal personale amministrativo del servizio orientamento ed è coordinato dal delegato del Rettore per l'orientamento.

Dal 2013 è stato costituito, parallelamente, anche un tavolo per la scuola, la formazione e i TFA/PAS, coordinato da un diverso docente delegato del Rettore

Le attività di orientamento in ingresso sono rivolte principalmente agli studenti della scuola secondaria superiore e rientrano sostanzialmente in due linee strategiche:

Iniziative informative, volte a far conoscere l'offerta didattica dell'Ateneo, le strutture, i servizi, compresi quelli riguardanti il diritto allo studio (erogati dall'Opera Universitaria);

Iniziative orientative, volte a un approfondimento tematico/disciplinare utile a riflettere sulla scelta universitaria.

Della prima linea strategica fanno parte iniziative quali:

- Porte Aperte*** : tre edizioni per anno accademico, di solito nei mesi di ottobre/novembre, febbraio e marzo. L'obiettivo è quello di favorire un primo contatto fra gli studenti ed il mondo universitario e fornire quindi le informazioni necessarie per un primo orientamento. Il programma delle giornate prevede presentazioni di tutti i corsi di laurea e dei servizi e visite alle strutture dell'Ateneo; questi momenti sono valorizzati dalla possibilità di confronto con i docenti e gli studenti universitari ("orientatori") che abitualmente collaborano alle attività di orientamento.
- Orienta estate*** : si svolge - per definizione - durante i mesi estivi (luglio-settembre) con l'obiettivo da una parte di aiutare gli studenti ancora indecisi a maturare la propria scelta e dall'altra di fornire tutte le informazioni necessarie ai fini dell'immatricolazione. Il programma prevede incontri di presentazione dei corsi di laurea in giornate diverse per Dipartimento/Centro e la possibilità di richiedere colloqui individuali su appuntamento.
- Partecipazioni a Fiere e Saloni nazionali di orientamento*** : si tratta, solitamente, di manifestazioni organizzate da enti fieristici, in collaborazione con amministrazioni pubbliche locali (Comuni, Province o Regioni) o nazionali (per esempio, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università, della Ricerca, piuttosto che il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale) e con il patrocinio di associazioni di settore (per esempio, la CRUI, l'Associazione Nazionale Dirigenti e Alte Professionalità della Scuola, l'Associazione per la Formazione alla Direzione Aziendale, Alma Laurea, l'Associazione Europea per la Formazione Professionale).
- Presentazioni nelle scuole***: si tratta di incontri, della durata minima di due ore, effettuati da un "team integrato", generalmente composto da un membro dello staff del servizio e da un gruppo di studenti universitari orientatori. Negli incontri vengono illustrati l'offerta formativa complessiva (o su specifica richiesta anche su singole strutture accademiche), le borse di studio, gli alloggi e gli altri servizi dell'Università e dell'Opera Universitaria, le opportunità di studio e stage all'estero, le attività culturali e sportive ma anche l'associazionismo e in generale l'approccio alla vita universitaria. Ampio spazio viene dato alle domande e più in generale all'interazione con gli studenti. Questa iniziativa raggiunge



Nucleo di Valutazione

soprattutto la popolazione studentesca del trentino e delle province limitrofe (Bolzano, Verona, Brescia, Belluno, Vicenza, Treviso, Mantova).

Alcuni Dipartimenti, come quello di Economia e Management, propongono specifiche giornate di informazione ospitate in Istituti scolastici superiori anche fuori del Nord Est e in particolare nelle sedi dei test d'ammissione (Bari, Palermo e Napoli).

Della seconda linea strategica fanno parte iniziative quali:

- a. **Pensa Trasversale:** la proposta si rivolge a un gruppo di circa 70 studenti selezionati delle classi quinte ed è dedicata all'esplorazione multidisciplinare e trasversale di un aspetto della realtà: tredici docenti, ognuno appartenente ad una diversa struttura didattica dell'Ateneo, propongono tredici diversi approfondimenti su un unico tema. Pensa Trasversale si svolge in genere a fine ottobre/inizio novembre, dura due giorni (un venerdì e un sabato) e prevede la formula residenziale.
- b. **A Suon di parole:** un torneo di dibattito, promosso oltre che dall'Ateneo (e in particolare la Facoltà di Giurisprudenza), da IPRASE e dal Comune di Trento, in cui studenti di alcuni Istituti scolastici del ciclo secondario di secondo grado della Provincia si affrontano sulla capacità di argomentare e contro argomentare attorno a tematiche di carattere civico e sociale. L'obiettivo è di educare i giovani a formulare ragionamenti in maniera autonoma incentivando l'educazione all'ascolto e a quel confronto civile che passa attraverso l'analisi delle argomentazioni avverse.
- c. **Olimpiadi delle neuroscienze:** una competizione a quattro livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale) con lo scopo di diffondere fra i giovani delle scuole medie di secondo grado l'interesse per le neuroscienze.
- d. **Orientamat:** il progetto, nato nel 2001 a cura del Laboratorio di Didattica e Comunicazione della Matematica, si propone di creare condizioni che portino a un miglioramento della preparazione matematica degli studenti che entrano all'università. Il progetto prevede la realizzazione, in collaborazione con 25 Istituti Scolastici, di percorsi di autovalutazione delle conoscenze matematiche, la formazione degli insegnanti coinvolti e la produzione di materiali (www.science.unitn.it/orientamat/). Il programma è integrato con un incontro presso l'università durante il quale gli studenti assistono ad una lezione universitaria completa di esercitazione in forma partecipata.
- e. **Olimpiadi della matematica:** allenamenti intensivi in forma di brevi stage in preparazione alle Olimpiadi di Matematica a cura del Laboratorio di Didattica e Comunicazione della Matematica. Gli studenti sono coinvolti in attività di problem solving in gruppo alternate a momenti di approfondimento teorico.
- f. **Piano Nazionale Lauree Scientifiche:** consiste nella realizzazione di laboratori e altre attività per gli studenti di scuole secondarie di II grado, che hanno in questo modo significative opportunità di sviluppare migliori conoscenze, atteggiamenti e motivazioni per la scienza. Il progetto, avviato nel 2005, coinvolge in particolare i Dipartimenti di Fisica e di Matematica.
- g. **Seminari tematici:** si tratta di un ventaglio di lezioni della durata di circa due ore l'una, tenute da docenti e ricercatori, rivolte a studenti delle classi IV e V per approfondire tematiche già trattate in classe o per scoprire ambiti nuovi e specifici degli studi accademici. Le tematiche affrontate coprono le aree del sapere sviluppate in Ateneo. I seminari vengono svolti su richiesta degli Istituti presso le scuole ma anche in Ateneo (spesso integrati con ulteriori attività di orientamento).
- h. **Settimana estiva di orientamento:** dallo scorso anno in collaborazione con la Libera Università di Bolzano, è stata offerta l'opportunità a un centinaio di studenti di classe IV, selezionati in tutta Italia, di partecipare a lezioni tenute da docenti universitari, di incontrare



Nucleo di Valutazione

esponenti delle professioni e della cultura, di sperimentare la vita da universitari, di conoscere e gustare la natura e la cultura dei territori sedi dei due atenei. L'iniziativa, oltre ad avere finalità formative, vuole fornire agli studenti strumenti e metodi di analisi e riflessione critica per una scelta più consapevole e informata degli studi universitari.

Tutte le attività di orientamento vengono promosse attraverso due principali strumenti:

1. **UniTrentorienta**: la pubblicazione semestrale di informazione e orientamento che raccoglie testimonianze e stimoli di quanto accade all'Università di Trento, con l'obiettivo di aiutare a comprendere, al di là della scelta dell'Ateneo, l'importanza di investire nella formazione. Il magazine, disponibile anche on line, viene spedito a circa 15.000 studenti delle classi quinte.
2. **Pagine web dedicate**: un portale dedicato all'orientamento, <http://orienta.unitn.it/> composto da quattro sezioni in cui si illustrano le principali iniziative di orientamento, viene presentata l'offerta formativa, vengono sottolineati i punti di forza dell'ateneo e infine viene data visibilità a quanti in Ateneo si occupano operativamente e strategicamente di questo tema.

Vengono infine costantemente aggiornati anche degli **opuscoli informativi**, che vengono distribuiti durante le varie iniziative per illustrare i corsi e i servizi di ciascun Dipartimento/Centro.

- *presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in itinere;*

Orientamento e tutorato in itinere

Le attività di orientamento e tutorato in itinere si possono distinguere in due tipologie generali: attività svolte da studenti-tutor e attività svolte da docenti o altro personale qualificato.

Nella prima tipologia sono presenti le seguenti attività di tutorato (<http://www.unitn.it/servizi/338/tutorato>) :

- *tutorato generale* che consiste in orientamento ed accompagnamento nell'accesso al percorso universitario, nel supporto per l'accesso ai servizi e alle procedure amministrative dei Dipartimenti, dell'Ateneo e dell'Opera Universitaria, nel supporto rivolto agli studenti internazionali anche in lingua straniera;
- *tutorato in aree disciplinari specifiche* che consiste nel sostegno relativo ai contenuti disciplinari del primo anno.

Nella seconda tipologia rientrano le attività di supporto e assistenza alle scelte dei percorsi e della carriera universitaria svolte dai docenti tutor all'interno dei Dipartimenti, nonché il servizio di consulenza psicologica.

Quest'ultimo consiste in uno spazio di ascolto e di sostegno per prevenire e gestire problematiche di tipo psicologico durante tutto il percorso universitario, allo scopo di migliorare il rendimento nello studio e la qualità della vita universitaria (<http://www.unitn.it/studente/servizi/consulenza-psicologica>).

Tra le attività di orientamento e tutorato in itinere è da segnalare infine anche il servizio agli studenti con disabilità o bisogni speciali (<http://www.unitn.it/studente/servizi/supporto-disabili>), offerto e gestito dall'Opera Universitaria. Studentesse e studenti con disabilità e/o bisogni speciali, possono usufruire di un tutorato specializzato, che viene effettuato in collaborazione con i docenti delegati per la disabilità presenti nelle diverse strutture, il cui obiettivo è quello di garantire loro pieno rispetto della dignità umana e la più ampia integrazione possibile nell'ambiente di studio e di vita universitaria.

- *presenza e qualità di servizi di assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno e per la mobilità internazionale;*



Nucleo di Valutazione

Assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno

La gestione degli aspetti amministrativi e procedurali dei tirocini curriculari e post laurea all'estero, non collegati a programmi europei di mobilità, è affidata all'Ufficio Job Guidance dell'Ateneo. Nello specifico l'ufficio si occupa di informare studenti e neolaureati in merito alle modalità di individuazione della struttura ospitante, implementa e aggiorna la bacheca on line delle offerte di tirocinio da parte di aziende straniere partner, aiuta studenti e studentesse nella scrittura di una candidatura efficace, predispone la necessaria documentazione per l'avvio dell'esperienza (in particolare convenzione e copertura assicurativa), monitora il buon andamento dei tirocini e supporta, in fase di chiusura, nel riconoscimento dei crediti formativi e /o nella messa in trasparenza delle competenze acquisite. Per quanto riguarda invece la definizione dei contenuti e degli obiettivi formativi del Progetto di tirocinio, l'assistenza viene fornita direttamente dai docenti dei Dipartimenti/Centri che svolgono il ruolo di tutor di tirocinio.

Le opportunità di tirocinio all'estero finanziate dalla Commissione europea sono invece gestite dall'Ufficio Supporto Programmi Europei e Mobilità Internazionale insieme allo Staff Internazionale di Polo. Nello specifico si cura la pubblicazione dei bandi, la diffusione delle informazioni relative a questa tipologia di mobilità, si verifica la compilazione da parte dello studente/neolaureato del Learning Agreement per Traineeship che stabilisce il programma di tirocinio da seguire e le modalità di riconoscimento delle attività svolte durante la mobilità e dell'Accordo Istituto Studente nel quale si concordano le condizioni finanziarie relative alla mobilità. Sulla base del Traineeship Certificate fornito dall'ente ospitante, si procede, nel caso degli studenti, al riconoscimento formale in carriera del tirocinio svolto all'estero.

Assistenza per la mobilità internazionale degli studenti

L'università di Trento offre numerose opportunità di studio, ricerca e tirocinio all'estero grazie ad una consolidata rete di collaborazioni internazionali che consentono agli studenti e dottorandi dell'ateneo di partecipare a programmi di mobilità internazionali quali Erasmus+, accordi bilaterali, doppia laurea, Erasmus Mundus, GE4.

Per garantire una tempestiva ed adeguata informazione agli studenti, l'Ufficio supporto programmi europei e mobilità internazionale cura la pubblicazione sul portale di Ateneo (<http://www.unitn.it/outgoing/24483/calendario-dei-bandi-di-mobilita-internazionale>) di un calendario completo di tutti i bandi rivolti alla selezione degli studenti interessati a partecipare ad un programma di mobilità internazionale. Da qui lo studente e il dottorando può accedere a tutte le opportunità di studio, ricerca e tirocinio all'estero a seconda del proprio profilo e della tipologia di attività che intende svolgere durante la mobilità. Può trovare inoltre utili informazioni sulla destinazione, sulla durata e sull'eventuale contributo finanziario a supporto dell'esperienza all'estero. Agli studenti in mobilità in uscita vengono forniti diversi servizi sia di supporto per le questioni relative al soggiorno all'estero e al programma di studio, sia formativi attraverso l'offerta di corsi di lingue straniere.

Per gli studenti in mobilità in ingresso l'Università di Trento mette a disposizione un servizio di accoglienza che fornisce informazioni sulle numerose opportunità di studio e di ricerca in Ateneo e supporto nelle procedure amministrative per l'ammissione al programma di studio e per la documentazione necessaria per il soggiorno. Il servizio svolge attività di supporto e assistenza agli studenti stranieri durante la loro permanenza presso Unitn non solo per quanto riguarda aspetti



Nucleo di Valutazione

amministrativi, ma anche tramite iniziative interculturali per favorire la socializzazione (<http://www.unitn.it/en/incoming>)

- *presenza e qualità di servizi di orientamento e assistenza in uscita.*

Orientamento e assistenza in uscita

UniTrento supporta laureandi e neolaureati nella transizione al mondo del lavoro e nelle scelte professionali, principalmente attraverso tre tipologie di attività organizzate dall'ufficio Job Guidance: la formazione (su competenze pratiche e operative spendibili nel mercato del lavoro e sui temi della ricerca del lavoro), l'orientamento professionale e la conoscenza del mercato del lavoro (<http://stage-placement.unitn.it/studenti/job-guidance>).

Viene inoltre favorito l'incontro domanda-offerta sia attraverso l'organizzazione di Presentazioni aziendali, dove i giovani possono incontrare in modo diretto e informale le aziende, valutare le job position e i percorsi di carriera, sia attraverso Assessment aziendali per una prima fase di vera e propria selezione con prove e test, sia attraverso Career day. Viene inoltre gestita una bacheca on line di offerte di lavoro, segnalate direttamente dalle aziende o tramite l'Ufficio Job Guidance. Le aziende infine possono, previo accreditamento, accedere ai CV on line dei laureandi e dei laureati degli ultimi 12 mesi, contattando in autonomia quelli di interesse.

4. Adeguatezza della dotazione infrastrutturale e tecnologica dedicata

- *adeguatezza della dotazione di aule;*
- *adeguatezza della dotazione di spazi per lo studio individuale;*
- *adeguatezza della dotazione di aule attrezzate (aule informatiche, laboratori accessibili a studenti etc.);*
- *adeguatezza della dotazione di edifici per la didattica, spazi comuni, ambienti di vita quotidiana della didattica, arredi.*

Allegato: Relazione strutture 2014.

Alla luce delle analisi e delle considerazioni esposte nel corso di tutta la nota allegata, il NdV conferma il parere per più versi positivo in merito al grado di funzionalità delle strutture didattiche – aule, laboratori informatici, laboratori specialistici e biblioteche – presenti nell'Ateneo trentino e utilizzate dai vari corsi di studio in esso operanti.

Con il nuovo questionario adottato dall'ANVUR si è persa la possibilità di rilevare il giudizio degli studenti sulla disponibilità e l'adeguatezza delle strutture dedicate alla didattica (aule e laboratori), il parere sulle quali è previsto solamente nel questionario di valutazione riservato al docente, insieme a quello sul servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria.

Il Nucleo di Valutazione, come già sottolineato nella relazione sulla Valutazione della didattica, invita il Presidio di qualità a prendere in considerazione l'opportunità di somministrare dal prossimo anno accademico il questionario Anvur relativo alle aule e ai laboratori (ad oggi non obbligatorio), ritenendolo un buon mezzo per verificare la soddisfazione degli studenti circa le strutture messe a loro disposizione.

5. Punti di forza e di debolezza relativamente a organizzazione dell'offerta formativa,



Nucleo di Valutazione

organizzazione per la gestione dell'offerta formativa, organizzazione dei servizi di supporto, adeguatezza della dotazione infrastrutturale e tecnologica.

Fra i punti di forza, il Nucleo di Valutazione sottolinea l'organizzazione dei servizi di supporto allo studio, ben suddivisi in una parte comune gestita a livello centralizzato e in una parte specifica per corso di studio gestita a livello di dipartimenti.

Altro punto di forza, come evidenziato nella relazione delle strutture anno 2014, risiede nel fatto che ciascun corso dispone di risorse edilizie e strumentali adeguate a garantire un'attività didattica incisiva ed efficace, anche rispettando la natura delle finalità e dell'esperienza della didattica di ciascun dipartimento.

Allegato 1.1

Dipartimento	Immatricolati 2010/11	Immatricolati 2011/12	Immatricolati 2012/13	Variazione assoluta		Variazione percentuale	
				11/12 vs 10/11	12/13 vs 11/12	11/12 vs 10/11	12/13 vs 11/12
Centro di biologia integrata	63	51	90	-12	39	-19,0	76,5
CIMEC	27	31	37	4	6	14,8	19,4
Dipartimento di psicologia e scienze cognitive	375	332	358	-43	26	-11,5	7,8
Dipartimento Economia	861	728	797	-133	69	-15,4	9,5
Dipartimento Fisica	115	128	126	13	-2	11,3	-1,6
Dipartimento Giurisprudenza	437	450	450	13	0	3,0	0,0
Dipartimento ingegneria Civile ambientale e Meccanica	436	515	554	79	39	18,1	7,6
Dipartimento Ingegneria e scienza dell'informazione	371	435	413	64	-22	17,3	-5,1
Dipartimento ingegneria industriale	183	223	197	40	-26	21,9	-11,7
Dipartimento matematica	127	159	143	32	-16	25,2	-10,1
Dipartimento Sociologia	537	571	403	34	-168	6,3	-29,4
Dipartimento Lettere	635	712	711	77	-1	12,1	-0,1
Scuola di studi internazionali	49	43	41	-6	-2	-12,2	-4,7
Ateneo	4.216	4.378	4.320	162	-58	3,8	-1,3

n.	3. Classe di Laurea	4. Nome del CdS	Immatricolati inattivi al termine del I anno (%)	Immatricolati inattivi al termine del I anno (%) ITALIA	Immatricolati inattivi al termine del I anno (%) AREA	delta (Italia)	delta (Area)	CFU sostenuti al termine del I anno su CFU da sostenere (%)	CFU sostenuti al termine del I anno su CFU da sostenere (%) ITALIA	CFU sostenuti al termine del I anno su CFU da sostenere (%) AREA	
1	L	L-8	Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni	2,7	39,0	35,6	-36,3	-32,9	69,2	40,2	44,6
8	L	L-7	Ingegneria Civile	15,9	36,1	30,4	-20,2	-14,5	64,2	40,9	45,5
3	L	L-1	Beni Culturali	10,3	26,9	18,5	-16,6	-8,2	66,9	49,0	62,0
18	L	L-8	Ingegneria dell'Informazione e Organizzazione d'Impresa	23,5	39,0	35,6	-15,5	-12,1	56,0	40,2	44,6
15	L	L-9	Ingegneria Industriale	21,0	33,8	31,3	-12,8	-10,3	63,1	43,3	46,5
19	L	L-7	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	23,9	36,1	30,4	-12,2	-6,5	57,3	40,9	45,5
20	L	L-35	Matematica	24,7	36,5	33,7	-11,8	-9,0	54,3	46,6	50,5
10	L	LMG/01	Giurisprudenza	16,4	28,1	22,4	-11,7	-6,0	67,6	52,8	59,9
22	L	L-31	Informatica	34,0	43,9	42,7	-9,9	-8,7	51,4	36,3	38,7
21	L	L-30	Fisica	30,2	39,6	41,5	-9,4	-11,3	57,1	44,4	43,6
2	L	L-39	Servizio Sociale	8,5	17,2	14,9	-8,7	-6,4	80,9	64,6	71,3
7	L	L-20	Interfacce e Tecnologie della Comunicazione	15,9	24,5	24,2	-8,6	-8,3	63,5	56,2	56,2
5	L	L-33	Economia e Management	12,3	20,8	15,4	-8,5	-3,1	80,7	58,1	66,1
11	L	L-11	Lingue Moderne	16,6	23,2	16,5	-6,6	0,1	76,2	55,5	69,7
17	L	L-2	Scienze e Tecnologie Biomolecolari	23,3	29,2	32,1	-5,9	-8,8	60,0	44,7	47,1
6	L	L-36	Studi Internazionali	12,7	16,2	14,0	-3,5	-1,3	64,8	64,0	68,7
16	L	L-5	Filosofia	21,7	25,2	24,8	-3,5	-3,1	65,9	59,2	62,6
9	L	L-18	Gestione Aziendale	16,1	19,5	14,5	-3,4	1,6	68,4	59,9	67,1
12	L	L-10	Studi Storici e Filologico-Letterari	19,6	21,0	19,0	-1,4	0,6	63,5	58,7	67,3
4	L	L-24	Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva	12,3	13,5	13,4	-1,2	-1,1	74,2	68,9	69,9
23	L	LM-4 C.U.	Ingegneria Edile-Architettura	12,1	13,1	9,6	-1,0	2,5	70,5	62,1	71,2
13	L	L-18	Amministrazione Aziendale e Diritto	19,7	19,5	14,5	0,2	5,2	60,6	59,9	67,1
14	L	L-40	Sociologia	20,6	20,3	23,3	0,3	-2,7	66,6	65,4	65,7
8	LM	LM-55	Cognitive Science - Scienze Cognitive	2,7	20,5	10,6	-17,8	-7,9	110,6	65,1	78,1
1	LM	LM-49	Mediazione Linguistica. Turismo e Culture	0,0	15,6	15,5	-15,6	-15,5	90,5	76,5	88,0
14	LM	LM-87	Metodologia. Organizzazione e Valutazione dei Servizi Sociali	6,8	20,2	14,1	-13,4	-7,3	77,8	58,0	65,8
20	LM	LM-18	Informatica	11,0	23,3	17,6	-12,3	-6,6	74,4	54,1	59,9
2	LM	LM-56	Economics - Economia	0,0	10,9	9,3	-10,9	-9,3	96,8	69,4	75,8
3	LM	LM-23	Ingegneria Civile	1,5	11,7	9,0	-10,2	-7,5	65,2	56,0	62,8
4	LM	LM-33	Ingegneria Meccatronica	1,9	11,1	8,4	-9,2	-6,5	85,7	61,5	66,6
6	LM	LM-22	Ingegneria dei Materiali	2,3	11,2	6,4	-8,9	-4,1	85,3	61,3	73,0
16	LM	LM-27	Ingegneria delle Telecomunicazioni	7,0	15,8	11,2	-8,8	-4,2	89,8	61,7	70,9
7	LM	LM-77	Economia e Legislazione d'Impresa	2,4	10,4	7,5	-8,0	-5,1	80,7	73,2	80,2
18	LM	LM-78	Filosofia e Linguaggi della Modernità	8,1	15,3	12,4	-7,2	-4,3	80,0	64,9	73,4
5	LM	LM-35	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	2,2	8,8	8,3	-6,6	-6,1	68,0	63,8	71,1
13	LM	LM-51	Psicologia	6,0	12,1	9,8	-6,1	-3,8	88,3	66,0	71,8
9	LM	LM-77	International Management - Management Internazionale	4,5	10,4	7,5	-5,9	-3,0	100,2	73,2	80,2
12	LM	LM-9	Biotecnologie Cellulari e Molecolari	5,9	11,3	9,0	-5,4	-3,1	78,2	68,8	77,5
10	LM	LM-14	Filologia e Critica Letteraria	5,0	9,6	9,6	-4,6	-4,6	108,5	70,1	78,1
25	LM	LM-88	Gestione delle Organizzazioni e del Territorio	16,2	20,7	22,1	-4,5	-5,9	65,2	59,1	60,9
11	LM	LM-16	Finanza	5,9	9,0	6,5	-3,1	-0,6	81,7	68,9	76,0
22	LM	LM-84	Scienze Storiche	11,4	14,5	11,8	-3,1	-0,4	75,9	66,3	73,1
15	LM	LM-40	Matematica	6,9	9,7	7,1	-2,8	-0,2	85,4	65,7	75,3
17	LM	LM-77	Management	7,8	10,4	7,5	-2,6	0,3	72,0	73,2	80,2
19	LM	LM-52	European And International Studies - Studi Europei e Internazionali	9,8	10,5	5,9	-0,7	3,9	88,6	70,4	78,1
23	LM	LM-37	Letterature Euroamericane. Traduzione e Critica Letteraria	12,5	12,0	9,2	0,5	3,3	85,9	65,0	73,4
21	LM	LM-77	Innovation Management - Management dell'Innovazione	11,1	10,4	7,5	0,7	3,6	84,1	73,2	80,2
24	LM	LM-17	Fisica	12,5	9,8	7,3	2,7	5,2	69,6	60,8	67,0
27	LM	LM-88	Sociologia e Ricerca Sociale	29,2	20,7	22,1	8,5	7,1	54,4	59,1	60,9
26	LM	LM-89	Conservazione e Gestione dei Beni Culturali	21,6	12,4	10,8	9,2	10,8	72,8	60,7	66,9

n.	3. Classe di Laurea	4. Nome del CdS	Proseguimento nello stesso Corso al II anno (%)	Valore nazionale Ind3 ITALIA	Rank nazionale Ind3 ITALIA	Valore Ripartizione geografica Ind3 AREA	64. Rank ripartizione geografica Ind3 AREA	Proseguimento nello stesso Corso al II anno con >39 CFU (%)	Valore nazionale Ind5 ITALIA	Valore Ripartizione geografica Ind5 AREA	
1	L	L-8	Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni	76,9	64,6	7 su 68	65,2	4 su 29	38	24,2	30,1
8	L	L-7	Ingegneria Civile	78,9	66,3	3 su 37	68,2	2 su 16	59,4	25,1	32,9
3	L	L-1	Beni Culturali	71,2	69,7	3 su 8	69,2	1 su 2	42,4	31,7	42,3
18	L	L-8	Ingegneria dell'Informazione e Organizzazione d'Impresa	74,5	64,6	13 su 68	65,2	8 su 29	23,5	24,2	30,1
15	L	L-9	Ingegneria Industriale	69,8	70,4	41 su 72	70,2	18 su 35	41,9	29,1	33,7
19	L	L-7	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	73,4	66,3	6 su 37	68,2	3 su 16	52,5	25,1	32,9
20	L	L-35	Matematica	76,9	67,6	10 su 34	67,6	4 su 17	48,4	38,9	43,4
10	L	LMG/01	Giurisprudenza	85,8	72,4	6 su 63	76,1	3 su 24	66,2	39	47,5
22	L	L-31	Informatica	73,7	60,1	4 su 41	64,2	4 su 23	49,4	22,4	26,3
21	L	L-30	Fisica	62,1	64,7	26 su 38	63,5	12 su 17	46	37	37,9
2	L	L-39	Servizio Sociale	88,1	79,5	6 su 26	77,9	5 su 12	85,7	48,2	59
7	L	L-20	Interfacce e Tecnologie della Comunicazione	64,6	65,9	18 su 29	67,9	8 su 12	41,5	39,2	42,8
5	L	L-33	Economia e Management	81,9	69,7	7 su 25	77,9	5 su 14	74,4	39,5	49,7
11	L	L-11	Lingue Moderne	82,2	76,2	6 su 18	80,9	2 su 3	75	38,6	58,7
17	L	L-2	Scienze e Tecnologie Biomolecolari	66,7	43,7	7 su 40	45,2	3 su 19	49	23,6	30
6	L	L-36	Studi Internazionali	77,7	77,4	4 su 9	79	2 su 4	63,9	53,6	64
16	L	L-5	Filosofia	62,5	71,5	26 su 29	71,8	12 su 14	48,2	45,6	50,5
9	L	L-18	Gestione Aziendale	74,6	78,4	37 su 56	81,3	26 su 33	50,3	47,7	55,2
12	L	L-10	Studi Storici e Filologico-Letterari	77,4	73,4	13 su 46	74,7	6 su 16	58,5	46,3	54
4	L	L-24	Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva	84,5	81,6	16 su 35	81	8 su 17	55,4	57,3	59,1
23	L	LM-4 C.U.	Ingegneria Edile-Architettura	71,8	84,1	33 su 35	84,2	10 su 10	56,4	54,1	67,3
13	L	L-18	Amministrazione Aziendale e Diritto	80,0	78,4	27 su 56	81,3	20 su 33	49,1	47,7	55,2
14	L	L-40	Sociologia	63,1	69,5	4 su 4	67,5	2 su 2	46,4	47,2	51,8
8	LM	LM-55	Cognitive Science - Scienze Cognitive	93,5	69,4	1 su 3	82,6	1 su 2	90,3	45,9	63,8
1	LM	LM-49	Mediazione Linguistica. Turismo e Culture	86,8	84,9	9 su 16	92,5	5 su 5	76,3	53,9	72
14	LM	LM-87	Metodologia. Organizzazione e Valutazione dei Servizi Sociali	90,9	80,0	7 su 33	82,6	3 su 12	78,8	37,2	47,9
20	LM	LM-18	Informatica	79,7	81,1	21 su 34	83,9	13 su 16	71	36,1	45,1
2	LM	LM-56	Economics - Economia	100,0	87,7	1 su 60	88,8	1 su 29	77,8	54,9	64
3	LM	LM-23	Ingegneria Civile	95,5	92,2	17 su 43	94,4	5 su 14	39,4	32,5	43,1
4	LM	LM-33	Ingegneria Meccatronica	88,6	92,9	33 su 44	93,6	17 su 22	65,9	42,7	50,7
6	LM	LM-22	Ingegneria dei Materiali	89,5	95,6	17 su 21	94,9	7 su 10	68,4	43	60,5
16	LM	LM-27	Ingegneria delle Telecomunicazioni	96,1	90,0	7 su 27	90,9	2 su 10	74,5	40,2	55,4
7	LM	LM-77	Economia e Legislazione d'Impresa	96,8	89,7	10 su 134	91,5	8 su 68	87,1	60,6	70,6
18	LM	LM-78	Filosofia e Linguaggi della Modernità	87,5	87,4	22 su 42	90,5	10 su 14	65	49,4	59,6
5	LM	LM-35	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	93,9	92,6	20 su 31	96,6	11 su 14	36,4	44,7	59,5
13	LM	LM-51	Psicologia	89,0	91,9	48 su 60	93,6	24 su 31	73,2	56,3	60,5
9	LM	LM-77	International Management - Management Internazionale	91,7	89,7	52 su 134	91,5	35 su 68	91,7	60,6	70,6
12	LM	LM-9	Biotecnologie Cellulari e Molecolari	N/A	88,1	n.d.	92,7	n.d.	N/A	52,9	65,8
10	LM	LM-14	Filologia e Critica Letteraria	86,3	90,8	33 su 49	92,5	13 su 18	66,7	56,8	64,8
25	LM	LM-88	Gestione delle Organizzazioni e del Territorio	86,7	83,1	5 su 20	84	4 su 10	73,3	41,7	53
11	LM	LM-16	Finanza	90,0	90,0	10 su 17	88,5	4 su 6	65	51,3	54,2
22	LM	LM-84	Scienze Storiche	83,3	83,8	16 su 26	88	10 su 11	53,3	48,6	57
15	LM	LM-40	Matematica	91,2	91,8	22 su 36	93,2	12 su 16	77,9	49,3	61,5
17	LM	LM-77	Management	88,5	89,7	79 su 134	91,5	49 su 68	54,5	60,6	70,6
19	LM	LM-52	European And International Studies - Studi Europei e Internazionali	90,7	89,4	13 su 35	91,8	9 su 15	81,4	53,4	62,9
23	LM	LM-37	Letterature Euroamericane. Traduzione e Critica Letteraria	86,5	88,8	27 su 41	88,4	11 su 17	75,7	53	63
21	LM	LM-77	Innovation Management - Management dell'Innovazione	92,3	89,7	44 su 134	91,5	30 su 68	92,3	60,6	70,6
24	LM	LM-17	Fisica	95,1	94,3	16 su 32	95,7	10 su 15	70,7	41,8	48,8
27	LM	LM-88	Sociologia e Ricerca Sociale	66,7	83,1	20 su 20	84	10 su 10	44,4	41,7	53
26	LM	LM-89	Conservazione e Gestione dei Beni Culturali	88,1	86,5	16 su 31	87,7	10 su 14	52,4	43,3	53

Allegato 1.3

numero	Tipo	Classe di Laurea	Nome del CdS	Abbandoni del CdS dopo n+1 anni (%)	Abbandoni dopo n+1 anni (%) Italia	delta
1	L	L-39	Servizio Sociale	16,1	32,6	-16,5
2	L	L-2	Scienze e Tecnologie Biomolecolari	25,0	55,0	-30,0
3	L	L-8	Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni	25,6	47,9	-22,3
4	L	L-7	Ingegneria Civile	28,2	41,5	-13,3
5	L	L-36	Studi Internazionali	31,0	15,4	15,6
6	L	LMG/01	Giurisprudenza	36,8	50,1	-13,3
7	L	L-35	Matematica	38,4	49,2	-10,8
8	L	L-7	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	38,6	41,5	-2,9
9	L	L-40	Sociologia	38,9	44,7	-5,8
10	L	L-24	Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva	41,7	30,6	11,1
11	L	L-30	Fisica	41,9	40,6	1,3
12	L	L-9	Ingegneria Industriale	48,3	39,4	8,9
13	L	L-18	Amministrazione Aziendale e Diritto	49,0	42,3	6,7
14	L	L-33	Economia e Management	49,5	52,1	-2,6
15	L	L-8	Ingegneria dell'Informazione e Organizzazione d'Impresa	50,0	47,9	2,1
16	L	L-18	Gestione Aziendale	51,3	42,3	9,0
17	L	L-20	Interfacce e Tecnologie della Comunicazione	52,2	44,6	7,6
18	L	L-31	Informatica	55,6	55,6	0,0
	L	L-5	Filosofia		36,5	
	L	L-11	Lingue Moderne		38,7	
	L	L-10	Studi Storici e Filologico-Letterari		34,8	
	L	L-1	Beni Culturali		33,7	
	L	LM-4 C.U.	Ingegneria Edile-Architettura			
1	LM	LM-77	International Management - Management Internazionale	0,0	12,5	-12,5
2	LM	LM-22	Ingegneria dei Materiali	0,0	11,6	-11,6
3	LM	LM-23	Ingegneria Civile	3,4	11,1	-7,7
4	LM	LM-40	Matematica	5,6	12,0	-6,4
5	LM	LM-37	Letterature Euroamericane. Traduzione e Critica Letteraria	6,7	15,7	-9,0
6	LM	LM-18	Informatica	7,1	28,6	-21,5
7	LM	LM-52	European And International Studies - Studi Europei e Internazionali	8,1	12,0	-3,9
8	LM	LM-33	Ingegneria Meccatronica	8,7	8,6	0,1
9	LM	LM-17	Fisica	8,7	7,0	1,7
10	LM	LM-27	Ingegneria delle Telecomunicazioni	10,4	17,6	-7,2
11	LM	LM-14	Filologia e Critica Letteraria	10,7	13,0	-2,3
12	LM	LM-77	Management	11,1	12,5	-1,4
14	LM	LM-87	Metodologia. Organizzazione e Valutazione dei Servizi Sociali	13,0	27,5	-14,5
13	LM	LM-88	Gestione delle Organizzazioni e del Territorio	13,0	19,4	-6,4
15	LM	LM-51	Psicologia	13,2	10,8	2,4

Allegato 1.3

numero	Tipo	Classe di Laurea	Nome del CdS	Abbandoni del CdS dopo n+1 anni (%)	Abbandoni dopo n+1 anni (%) Italia	delta
16	LM	LM-78	Filosofia e Linguaggi della Modernità	13,8	16,3	-2,5
17	LM	LM-35	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	17,4	13,9	3,5
18	LM	LM-84	Scienze Storiche	18,5	18,2	0,3
19	LM	LM-49	Mediazione Linguistica. Turismo e Culture	20,0	20,6	-0,6
20	LM	LM-55	Cognitive Science - Scienze Cognitive	22,2	46,7	-24,5
21	LM	LM-89	Conservazione e Gestione dei Beni Culturali	22,9	14,9	8,0
22	LM	LM-88	Sociologia e Ricerca Sociale	23,1	19,4	3,7
23	LM	LM-9	Bioteχνologie Cellulari e Molecolari		8,7	
24	LM	LM-77	Economia e Legislazione d'Impresa		12,5	
25	LM	LM-77	Innovation Management - Management dell'Innovazione		12,5	
26	LM	LM-56	Economics - Economia		14,0	
27	LM	LM-16	Finanza		18,4	

Allegato 1.4

numero	Tipo	Classe di Laurea	Nome del CdS	Laureati regolari del CdS (%)	Laureati regolari (%) Italia	delta
16	L	L-36	Studi Internazionali	46,4	67,1	-20,7
5	L	L-20	Interfacce e Tecnologie della Comunicazione	17,4	22,2	-4,8
2	L	L-9	Ingegneria Industriale	12,9	14,5	-1,6
6	L	L-18	Gestione Aziendale	18,1	19,5	-1,4
1	L	L-7	Ingegneria Civile	8,9	9,5	-0,6
12	L	L-24	Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva	35,7	33,3	2,4
3	L	L-7	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	12,9	9,5	3,4
8	L	L-40	Sociologia	29,5	25,8	3,7
7	L	LMG/01	Giurisprudenza	18,1	10,8	7,3
4	L	L-31	Informatica	16,2	7,6	8,6
9	L	L-35	Matematica	30,1	18,9	11,2
10	L	L-18	Amministrazione Aziendale e Diritto	32,7	19,5	13,2
11	L	L-33	Economia e Management	33,3	15,9	17,4
15	L	L-30	Fisica	43,5	24,9	18,6
13	L	L-8	Ingegneria dell'Informazione e Organizzazione d'Impresa	40,0	11,0	29,0
14	L	L-8	Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni	41,9	11,0	30,9
18	L	L-39	Servizio Sociale	77,4	28,5	48,9
17	L	L-2	Scienze e Tecnologie Biomolecolari	70,5	21,3	49,2
1	LM	LM-84	Scienze Storiche	11,1	33,1	-22,0
2	LM	LM-35	Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	13,0	33,6	-20,6
4	LM	LM-88	Sociologia e Ricerca Sociale	17,9	35,7	-17,8
3	LM	LM-87	Metodologia. Organizzazione e Valutazione dei Servizi Sociali	13,0	28,4	-15,4
7	LM	LM-49	Mediazione Linguistica. Turismo e Culture	28,0	38,5	-10,5
9	LM	LM-17	Fisica	34,8	45,0	-10,2
5	LM	LM-23	Ingegneria Civile	18,6	22,5	-3,9
14	LM	LM-77	Management	50,6	54,5	-3,9
13	LM	LM-14	Filologia e Critica Letteraria	39,3	38,8	0,5
6	LM	LM-89	Conservazione e Gestione dei Beni Culturali	27,1	26,3	0,8
10	LM	LM-88	Gestione delle Organizzazioni e del Territorio	37,0	35,7	1,3
11	LM	LM-78	Filosofia e Linguaggi della Modernità	37,9	34,4	3,5
8	LM	LM-22	Ingegneria dei Materiali	33,3	27,9	5,4
15	LM	LM-52	European And International Studies - Studi Europei e Internazionali	51,4	42,8	8,6
12	LM	LM-33	Ingegneria Meccatronica	39,1	29,8	9,3
21	LM	LM-77	International Management - Management Internazionale	70,4	54,5	15,9
22	LM	LM-40	Matematica	72,2	46,8	25,4
19	LM	LM-51	Psicologia	69,8	42,7	27,1
16	LM	LM-27	Ingegneria delle Telecomunicazioni	56,3	21,9	34,4
18	LM	LM-55	Cognitive Science - Scienze Cognitive	66,7	29,0	37,7
20	LM	LM-37	Letterature Euroamericane. Traduzione e Critica Letteraria	70,0	31,7	38,3
17	LM	LM-18	Informatica	60,7	21,4	39,3

Allegato 1.5

Dipartimento	Iscritti in corso 2012/13	Iscritti 2012/13	docenti unitn 2013	Iscritti in corso 2012/13	Iscritti 2012/13
Centro di biologia integrata	200	226	12	16,7	18,8
CIMEC	66	70	3	22,0	23,3
Dipartimento di psicologia e scienze cognitive	949	1113	46	20,6	24,2
Dipartimento Economia	1959	2415	72	27,2	33,5
Dipartimento Fisica	296	326	40	7,4	8,2
Dipartimento giurisprudenza	1969	2635	75	26,3	35,1
Dipartimento ingegneria Civile ambientale e Meccanica	1436	1925	69	20,8	27,9
Dipartimento Ingegneria e scienza dell'informazione	1008	1192	45	22,4	26,5
Dipartimento ingegneria industriale	503	632	42	12,0	15,0
Dipartimento matematica	347	408	36	9,6	11,3
Dipartimento sociologia	1303	1797	53	24,6	33,9
Dipartimento Lettere	1821	2394	80	22,8	29,9
Scuola di studi internazionali	80	97	0		
Totale complessivo	11937	15230	573	20,8	26,6

All. 1.6 - Previsione collocamenti a riposo personale docente e ricercatore

Anni

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Totale
Dip. di Economia e Management	1		1	4	3	3	12
Dip. di Fisica		1	4	1	3	1	10
Dip. di Ing. Civile, Ambientale e Mecc.	2	3	1	2	2	1	11
Dip. di Ing. e Scienza dell'Informazione	1				1		2
Dip. di Ing. Industriale			1	2	1	3	7
Dip. di Lettere e Filosofia		2	1	2	3	2	10
Dip. di Matematica			1		1		2
Dip. di Psicologia e Scienze Cognitive			1		1		2
Dip. di Sociologia e Ricerca Sociale	3		1	1		2	7
Dipartimento Economia e Management	1						1
Fac. di Giurisprudenza	3		1			2	6
Totale	11	6	12	12	15	14	70



Nucleo di Valutazione

**VALUTAZIONE DELLA DOTAZIONE DI STRUTTURE
(AULE-LABORATORI-BIBLIOTECHE)
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO.**

- luglio 2015 -



1. Oggetto della relazione

Il presente documento, fa un'analisi delle strutture utilizzando dati aggiornati al 31 dicembre 2014, per quanto riguarda gli spazi e le attrezzature, e al 31 luglio 2014 per gli studenti iscritti regolari alle lauree di primo, di secondo livello e a ciclo unico.

2. Metodi di analisi e procedure di calcolo

Il NdV, per esprimere il suo giudizio tecnico in ordine alla disponibilità e alla funzionalità delle strutture didattiche dell'Università di Trento, ha fatto ricorso a due gruppi di indicatori e ad alcune tavole di confronto.

Il primo gruppo di indicatori è riferito alle aule ed intende misurare sia la disponibilità di posti a sedere in rapporto al numero di studenti regolari iscritti all'Università di Trento nell'anno accademico corrente, sia la disponibilità di aule in rapporto al numero di corsi attivati in questo stesso anno. Anche le tavole di confronto riguardano la disponibilità di aule e pongono in relazione le dimensioni dei singoli anni di corso di ciascun corso di studio con le dimensioni, in termini di posti, delle aule disponibili. Vale la pena di ricordare, al riguardo, che non sono state considerate come aule fruibili a fini didattici, le sale di riunione, utilizzate per convegni, conferenze, seminari e attività similari, eventualmente presenti nelle singole facoltà.

Il secondo gruppo di indicatori riguarda i laboratori didattici e tiene in considerazione le possibilità di accesso in essi garantite a ciascuno studente. Segnatamente, un indicatore riguarda i laboratori informatici (ossia quelli con postazioni di pc utilizzabili per connessioni con la rete di ateneo, con internet, per comunicazioni via e-mail e per calcolo), un altro i laboratori specialistici di tutte le facoltà, Ingegneria esclusa, che li utilizzano, mentre il terzo della serie si riferisce unicamente ai laboratori specialistici di quest'ultima facoltà.

Gli indicatori, intesi a misurare la disponibilità di posti e di aule, sono formalmente esprimibili nel modo seguente:

Indicatore della disponibilità di posti in aula

$$I_p = \frac{\sum p_a \times 12h \times 216gg}{\sum s \times 8h \times 60cfu}$$

Indicatore della disponibilità di aule

$$I_A = \frac{\sum a \times 12h \times 216gg}{((\sum ct \times 3) + (\sum cs \times 2)) \times 8h \times 60cfu}$$

Nella prima espressione, I_p indica il valore assunto dall'indicatore della disponibilità annua di posti a sedere per studente in corso in spazi dedicati alla sola didattica; $\sum p_a$ rappresenta l'insieme di questi posti presenti in ciascuna facoltà dell'Ateneo (o nell'Ateneo nel suo complesso); $12h$ esprime le ore giornaliere di



apertura (appunto 12) delle singole facoltà (o dell'Ateneo nel suo complesso) e, dunque, quelle di possibile utilizzazione giornaliera dei vari posti a sedere nelle diverse aule; $216gg$ sono i giorni annui nei quali è possibile svolgere attività didattica; $8h$ indica il numero di ore di attività didattica frontale necessarie per conseguire 1 CFU e $60cfu$ rappresenta il numero medio annuo di crediti formativi universitari da acquisire da parte di ciascuno studente; infine, Σs rappresenta il numero di studenti in corso iscritti in ciascuna facoltà (o nell'Ateneo nel suo complesso). Si noti che l'espressione "studenti in corso" indica gli studenti che sono iscritti ad un corso di studio da un numero di anni inferiore o uguale a quello della durata legale del corso stesso.

Come si è sopra anticipato, I_p indica il numero di posti a sedere, per ore annue di attività didattica frontale, disponibile a ciascun iscritto regolare per acquisire i 60 CFU che, secondo la normativa corrente, egli dovrebbe accumulare in ciascun anno di corso, qualsiasi sia il corso di studio di iscrizione.

Gli assunti sui quali si basa l'indicatore in parola, sono così riassumibili. Innanzitutto, che la grandezza di riferimento sia costituita dalla disponibilità potenziale di posti a sedere in aula, date le ore di apertura giornaliera delle facoltà e i giorni utilizzabili per l'attività didattica in un anno accademico, indipendentemente dall'utilizzazione effettiva di questi posti da parte di ciascuna facoltà (o dell'Ateneo nel suo complesso). In secondo luogo, che il numero degli iscritti in corso rappresenti una ragionevole *proxy* del numero di studenti frequentanti. Inutile sottolineare che se la *proxy* in parola presenta qualche distorsione, si tratta di una distorsione per eccesso e, dunque, tale da sovrastimare l'effettiva esigenza di posti.

Passando all'indicatore di disponibilità di aule, I_a indica il valore da esso di volta in volta assunto; Σa indica l'insieme di aule disponibili in ciascuna facoltà (o nell'Ateneo nel suo complesso); $12h$ e $216gg$ mantengono i significati sopra illustrati, Σct esprime il numero dei corsi triennali presenti in ciascuna facoltà (o nell'Ateneo nel suo complesso) e, dunque, $\Sigma ct \times 3$ costituisce il numero di anni di corso attivi per tutti i corsi di laurea triennale; Σcs rappresenta il numero di corsi di laurea specialistici, cosicché $\Sigma cs \times 2$ esprime il numero di anni di corso attivi per l'insieme dei corsi di laurea specialistica. Naturalmente, $8h$ e $60cfu$ conservano il significato sopra illustrato.

Il senso sostantivo dell'indicatore in questione dovrebbe essere immediatamente comprensibile. Esso esprime la disponibilità media annua di aule, in termini di ore complessive di potenziale utilizzazione, per ciascun corso di studio presente in una data facoltà, o nell'ateneo complessivamente considerato

Va da sé che gli assunti sottostanti alla costruzione dell'indicatore in questione sono i medesimi, ancorché riferiti alle aule anziché ai posti, illustrati in precedenza.

Venendo, ora, alla disponibilità di laboratori, il NdV ha cercato di stabilire, sulla base delle ore potenziali annue di attività e delle postazioni esistenti in essi, la loro accessibilità da parte di ciascuno studente in corso di ogni anno di corso dei corsi di studio accesi nelle varie facoltà e nell'Ateneo nel suo complesso. Specificamente, e in linea con quanto sottolineato in apertura di questo paragrafo, si è provveduto a distinguere le opportunità di utilizzazione dei laboratori informatici, di uso più comune e generalizzato, da quelle dei laboratori specialistici, di uso più limitato e assenti da alcune facoltà in quanto non richiesti da alcun insegnamento.



L'espressione utilizzata per calcolare la misura della disponibilità, in termini di ore medie annue, di postazioni in laboratori informatici si configura nel modo seguente:

Indicatore della disponibilità di postazioni in laboratori informatici
$$I_{LI} = \frac{\sum p_{LI} \times 12h \times 216gg}{\sum s}$$

dove I_{LI} rappresenta il numero di ore all'anno in cui una postazione dotata di pc nei laboratori informatici è potenzialmente accessibile da parte di ciascuno studente regolare dei vari corsi di studio; p_{LI} si riferisce al numero di postazioni dei laboratori in questione. Inutile precisare che gli altri elementi dell'espressione in esame conservano il significato illustrato a proposito dei due precedenti indicatori.

Nel caso della disponibilità di laboratori specialistici, l'indicatore pertinente è stato così computato:

Indicatore della disponibilità di postazioni in laboratori specialistici:
$$I_{LS} = \frac{\sum p_{LS} \times 12h \times 216gg}{\sum s}$$

dove I_{LS} esprime la disponibilità di ore medie annue di posti in laboratori specialistici per ciascuno studente regolare ai vari anni corso di ciascun corso di studio esistente nelle singole facoltà che fanno uso di laboratori specialistici, eccezione fatta, come si è già avuto modo di ricordare, per quelli afferenti alla facoltà di Ingegneria; p_{LS} indica il numero di postazioni in laboratori specialistici presenti nelle facoltà in questione.

La ragione per escludere dal computo dell'indicatore di accessibilità ai laboratori specialistici la facoltà di Ingegneria e per metterne a punto uno alternativo, ad essa specifico, risiede nel fatto che, nella facoltà in parola, solo gli iscritti al terzo anno delle lauree triennali e alle lauree specialistiche utilizzano i laboratori in questione. La configurazione di questo indicatore è così rappresentabile:

Indicatore della disponibilità di postazioni in laboratori specialistici per la facoltà di

Ingegneria:
$$I_{LS,I} = \frac{\sum p_{S,I} \times 12h \times 216gg}{\sum s_{3T,1S,2S}}$$

Il senso dell'espressione appena riportato e il significato dei vari simboli che compaiono in essa dovrebbero essere immediatamente intelligibili. Ci limiteremo, pertanto, a ricordare che $p_{S,I}$ esprime i posti nei laboratori specialistici esistenti nella facoltà di Ingegneria e che $\sum s_{3T,1S,2S}$ indica la somma tra gli iscritti regolari al terzo anno dei corsi di laurea triennali e gli iscritti regolari ai corsi di laurea specialistica attivati nella facoltà in parola.

Al fine di fornire un'immagine più completa delle disponibilità potenziali delle strutture formative dell'Ateneo trentino, il NdV ha ritenuto opportuno costruire anche un indicatore espressivo dell'offerta oraria



media annua di posti di lettura nella biblioteca centrale di Ateneo e in quelle di facoltà. Questo indicatore è così configurato:

Indicatore della disponibilità oraria media annua di posti di lettura in biblioteca: $I_{PB} = \frac{\sum (p_b \times h_s \times 50)}{\sum s}$

Nell'espressione appena riportata, p_b esprime la disponibilità di posti di lettura nella biblioteca centrale di Ateneo e nelle singole biblioteche di facoltà; h_s indica il numero di ore settimanali di apertura delle strutture in parola; 50 rappresenta il numero di settimane annue di apertura. Dal canto suo, $\sum s$ indica gli iscritti in corso all'intero ateneo.

Prima di passare all'esposizione dei risultati analitici ottenuti attraverso il calcolo dei vari indicatori descritti in questa sezione del rapporto, conviene rammentare brevemente la ragione per cui al denominatore di quelli riguardanti la disponibilità dei laboratori e dei posti di lettura in biblioteca non compare alcun termine espressivo del numero medio di CFU che ciascuno studente dovrebbe acquisire annualmente. Si tratta, innanzitutto, del fatto che le postazioni nei laboratori informatici, così come i posti di lettura in biblioteca, possono essere utilizzati dagli studenti anche al di fuori e indipendentemente dai periodi di studio collegati a specifici insegnamenti. E si tratta del fatto che non esiste alcuna indicazione circa la quantità dei CFU, afferenti a singoli insegnamenti, da acquisire attraverso obbligatorie esercitazioni di laboratorio. Si ricordi, infine, che nel caso dell'indicatore della disponibilità oraria media annua di posti in biblioteca si è fatto riferimento agli iscritti in corso dell'intero ateneo sia perché la biblioteca di Ateneo, ossia quella di più ampie dimensioni, è utilizzata da studenti di tutte le facoltà, sia perché le biblioteche di facoltà sono, in linea di fatto, utilizzate, sia pure solo occasionalmente, anche da studenti che a quelle facoltà non appartengono.

3. Analisi delle disponibilità di posti in aula e di aule

Qui di seguito si riportano i risultati delle analisi condotte utilizzando gli indicatori della disponibilità di posti in aula e di aule.

Iniziando dai posti, si può rilevare come tutti i Dipartimenti dell'Ateneo trentino ne posseggano in quantità tale da assicurare, a ciascuno dei loro studenti, ben più di uno all'anno per seguire tutte le attività didattiche necessarie ad acquisire i 60 CFU usualmente necessari per rimanere regolarmente in corso (tab. 1). In media, infatti, ciascun iscritto regolare ha a disposizione 5,2 posti in aula per anno (tabella 1). Questo valore non occulta situazioni sensibilmente difformi tra Dipartimento e dipartimento.

**Nucleo di Valutazione****Valutazione strutture di Ateneo 2014****Tabella 1:** Indicatore della disponibilità media annua di posti in aula per studente in corso e per dipartimento nell'Ateneo di Trento. Al 31 luglio 2014

Struttura	Dipartimenti	Posti a sedere in aula	Iscritti in corso	Valore dell'indicatore
Economia	Economia e Management	1.547	2058	4,1
Giurisprudenza	Facoltà di Giurisprudenza	1.216	1994	3,3
Lettere	Lettere e Filosofia	1.896	1888	5,4
Sociologia	Sociologia e Ricerca Sociale	1.061	1331	4,3
Polo scientifico- tecnologico "Fabio Ferrari"	Fisica		311	
	Matematica		343	
	Cibio		214	
	Ingegneria e Scienza dell'Informazione		1006	
		2992	1874	8,6
Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	Ingegneria Industriale		598	
	Ingegneria Civile Ambientale e Meccanica		1376	
		1.888	1974	5,2
Polo rovereto	Psicologia e Scienze cognitive		993	
	CIMec		68	
		1.065	1061	5,4
Studi internazionali	Studi internazionali	135	85	8,6
Totale Ateneo		11.800	12265	5,2

L'indicatore successivo, che misura la disponibilità di aule in rapporto al numero di annualità attivate, conferma il giudizio di adeguatezza delle strutture disponibili per le attività didattiche presso i dipartimenti dell'Ateneo (tabella 2).

Tabella 2: Indicatore della disponibilità media annua di aule per annualità attivata dei corsi di laurea triennale e specialistica, secondo i dipartimenti, nell'Ateneo di Trento.

Struttura	Dipartimenti	Corsi di laurea triennale	Corsi di laurea specialistica	Annualità attivate in complesso	Aule disponibili	Valore indicatore
Economia	Economia e Management	3	7	23	18	4,2
Giurisprudenza	Facoltà di Giurisprudenza	1	1	5	16	17,3
Lettere	Lettere e Filosofia	4	6	24	26	5,9
Sociologia	Sociologia e Ricerca Sociale	3	3	15	19	6,8
Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	Fisica	1	1	5		
	Ing. Scienza dell'Informazione	3	2	13		
	Matematica	1	1	5		
	Cibio	1	1	5		
	Totale		6	5	28	38
Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	Ingegneria civile ambientale e meccanica	3	3	15		
	Ingegneria industriale	1	2	7		
	Totale	4	5	22	21	5,2
Polo rovereto	Psicologia e Scienze cognitive	2	2	10		0,0
	CIMec			-		
	Totale	2	2	10	21	11,3
Studi internazionali	Studi internazionali		1	2	5	13,5
Totale Ateneo		23	29	127	159	6,8



Nucleo di Valutazione

Valutazione strutture di Ateneo 2014

(a) I corsi a ciclo unico facenti capo alle facoltà di Giurisprudenza e di Ingegneria sono stati, convenzionalmente, suddivisi in una triennialità e una biennialità.

L'indicatore riportato in tabella 2 mostra che, in effetti, ognuna delle annualità dispone, in media, di 6,8 aule per anno. Si tratta, con piena evidenza, di un valore non solo soddisfacente ma, addirittura, tale da indicare l'esistenza di ampi margini per ulteriori possibili espansioni delle capacità di accoglienza dell'Ateneo trentino, senza con ciò, provocare, significativi scadimenti nel livello di funzionalità delle strutture edilizie. Da notare che quanto vale per l'Ateneo nel suo complesso vale anche per ciascun dipartimento (tabella 2).

Contro queste ultime osservazioni si potrebbe, tuttavia, obiettare che l'indicatore utilizzato, riguardando la disponibilità potenziale media annua di aule, finisce con il mascherare situazioni di possibile rilevante disagio e, segnatamente, l'assenza di aule sufficientemente ampie da accogliere le annualità con numeri particolarmente consistenti di iscritti in corso. Al fine di controllare questa eventualità si è fatto ricorso alle tavole di confronto, richiamate nel secondo paragrafo, tra la numerosità degli studenti in corso afferenti ai singoli anni di corso di ciascun corso di studio attivo in un certo dipartimento con l'ampiezza, in termini di posti, delle varie aule disponibili per quella stesso dipartimento. Qui si presenta solo una tabella schematica nella quale, per ciascuna facoltà, sono riportati il più e il meno numeroso degli anni di corso in essa attivi (in termini, come detto, di studenti in corso) e la più grande e la più piccola delle aule disponibili (tabella 3). Per maggiori dettagli si vedano gli allegati.

Tabella 3: Dimensioni dell'anno di corso più numeroso, dell'anno di corso meno numeroso, dell'aula più ampia e dell'aula meno ampia (in termini di posti a sedere) secondo la facoltà. Università di Trento.

Struttura	Dipartimenti	Iscritti regolari anno di corso più numeroso	Posti nell'aula di maggiore ampiezza	Iscritti regolari anno di corso meno numeroso	Posti nell'aula di minore ampiezza
Economia	Economia e Managment	282	244	9	14
Giurisprudenza	Facoltà di Giurisprudenza	444	177	355	14
Lettere	Lettere e Filosofia	188	290	29	16
Sociologia	Sociologia e Ricerca Sociale	202	126	14	16
Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	Fisica	110		38	
	Ingegneria e Scienza dell'Informazione	153		38	
	Matematica	87		53	
	Cibio	71		20	
			190		20
Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	Ingegneria civile ambientale e meccanica	141		43	
	Ingegneria industriale	165		34	
			221		34
Polo rovereto	Psicologia e Scienze cognitive	194		58	
	CIMec	37		31	
			120		15
Studi internazionali	Studi internazionali	48	30	37	25



Nucleo di Valutazione

Valutazione strutture di Ateneo 2014

La tavola in questione attenua, almeno in parte, la portata positiva delle misure presentate in precedenza, in particolare nel caso del dipartimento di Giurisprudenza, dove la numerosità degli iscritti alle varie annualità è sempre molto cospicua, imponendo probabilmente un'organizzazione dell'attività didattica in grado di ovviare al problema dell'insufficiente capienza delle aule (tabella 3). Tuttavia, i dati appena riportati segnalano più potenziali rischi di sovraffollamento che effettivi disagi subiti dai frequentanti.

4. Analisi della disponibilità di postazioni di laboratorio

Un conveniente punto di partenza per affrontare la questione della disponibilità di laboratori è costituito dal numero di ore annue nelle quali ciascun iscritto in corso può, almeno in linea di principio, utilizzare una postazione presso i vari laboratori informatici dei singoli dipartimenti.

Tabella 4: Indicatore della disponibilità di laboratori informatizzati, in termini di ore annue per ciascun iscritto regolare, secondo la facoltà. Università di Trento. Anno 2014

Struttura	Dipartimenti	Postazioni nei laboratori informatizzati	Valore dell'indicatore (a), (b)
Economia	Economia e Management	105	132
Giurisprudenza	Facoltà di Giurisprudenza	78	101
Lettere	Lettere e Filosofia	126	173
Sociologia	Sociologia e Ricerca Sociale	74	144
Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	Fisica		
	Ingegneria e Scienza dell'Informazione		
	Matematica		
	Cibio		
		267	369
Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	Ingegneria Civile Ambientale e Meccanica Ingegneria Industriale	113	148
Polo Rovereto	Psicologia e Scienze Cognitive CIMec	127	310
Studi Internazionali	Studi Internazionali	16	488
Totale Ateneo		906	191

(a) Non è riportata la numerosità degli iscritti in corso a ciascuna facoltà e all'Ateneo nel suo complesso, numerosità posta al denominatore del rapporto che costituisce l'indicatore qui riportato, in quanto essa è reperibile nella tavola 1.

(b) Si tratta di valori arrotondati all'ora e, dunque, non sono riportate le frazioni di ora.

L'indicatore della disponibilità di postazioni informatiche è riportato nella tavola precedente (tab. 4), dalla quale traspare una buona offerta complessiva a livello di Ateneo: 191 ore annue per studente in corso. Si evidenziano sensibili differenze tra dipartimenti: quelle scientifiche offrono maggiori possibilità di accesso a postazioni di pc. Occorre tener presente, però, che anche le discipline umanistiche e le scienze sociali ricorrono spesso a programmi e procedure di calcolo informatizzate.



Nucleo di Valutazione

Valutazione strutture di Ateneo 2014

La situazione dell'Ateneo trentino per ciò che riguarda la disponibilità di laboratori specialistici sembra decisamente buona (tabella 5) e non richiede particolari commenti.

Tabella 5. Indicatore della disponibilità di laboratori specialistici, in termini di ore annue per ciascun iscritto in corso, secondo la facoltà. Università di Trento.

Struttura	Dipartimenti	Postazioni nei laboratori specialistici	Studenti regolari	Valore dell'indicatore (b) (c)
Economia	Economia e Management	35	2.058	44
Lettere	Lettere e Filosofia	203	1.888	279
Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	Fisica		311	
	Ingegneria e Scienza dell'Informazione		1.006	
	Matematica		343	
	Cibio		214	
		1362	1.874	1884
Polo Rovereto	Psicologia e Scienze Cognitive		993	
	CIMec		68	
		187	1.061	457

(a) La facoltà di Giurisprudenza non possiede laboratori specialistici. La facoltà di Ingegneria è considerata a parte (cfr. la tab. 5) per le ragioni addotte nel testo.

(b) Non è riportata la numerosità degli iscritti in corso a ciascuna facoltà in quanto essa è reperibile nella tavola 1.

(c) Si tratta di valori arrotondati all'ora e, dunque, non sono riportate le frazioni di ora.

Analoghe considerazioni valgono per il dipartimenti di Ingegneria Civile ambientale e meccanica e Ingegneria la facoltà di Ingegneria che, anzi, pare in grado di fornire un'offerta davvero notevole di laboratori specialistici ai propri iscritti, visto che ciascuno di essi ha, potenzialmente, a disposizione almeno un posto nell'insieme dei laboratori in parola per 936 ore annue (tabella 6).

Tabella 6: Indicatore della disponibilità di laboratori specialistici, in termini di ore annue per ciascun iscritto in corso al terzo anno dei corsi di laurea triennali e alle lauree specialistiche (a) della facoltà di Ingegneria. Università di Trento.

Struttura	Dipartimenti	Postazioni nei laboratori specialistici	Studenti regolari	Valore dell'indicatore
Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	Ingegneria Civile Ambientale e Meccanica		1376	0
	Ingegneria Industriale		598	0
		713	1974	936

(a) Sono compresi anche gli iscritti al terzo, quarto e quinto anno della laurea a ciclo unico in Ingegneria edile e architettura.

Ripercorrendo con uno sguardo d'insieme le informazioni presentate in questo paragrafo, pare possibile asserire che l'offerta complessiva di postazioni in laboratori didattici (o in laboratori di ricerca utilizzati anche a fini didattici) da parte dell'Università di Trento raggiunga, almeno potenzialmente, livelli medi davvero cospicui e tali da consentire ulteriori future espansioni del numero di iscritti senza che esse producano situazioni di disagio e di ridotta efficacia formativa.



5. Analisi della disponibilità di posti nelle biblioteche.

L'ampia disponibilità di volumi, di riviste in abbonamento su supporto cartaceo o elettronico, di servizi informatici e di fluidità nei prestiti fanno del suo sistema bibliotecario uno dei punti di forza dell'Università di Trento, anche se la disponibilità di posti nelle varie strutture che compongono questo sistema non è elevatissima. Alle carenze di posti di lettura, l'Università di Trento ha fin qui cercato di porre rimedio attraverso l'estensione degli orari di apertura della generalità delle strutture bibliotecarie e, segnatamente, di quella centrale che rimane accessibile per ben 103 ore settimanali.

Tabella 7: *Diponibilità di posti di lettura nel sistema bibliotecario dell'Università di Trento con indicazione dell'orario di apertura settimanale e del numero di volumi e periodici*

Pertinenza della biblioteca	Postazioni di lettura	Ore settimanali di apertura	Stima del numero di volumi	N. abbonamenti a periodici cartacei
Centrale di Ateneo	320	103	227.565	115.527
Facoltà di Lettere	105	80	162.886	32.298
Facoltà di Ingegneria	257	68	31.470	13.809
Facoltà di Scienze MNF	320	75	34.590	22.797
Facoltà di Scienze cognitive	56	45	6.809	1.032

Nella tavola qui sopra riportata compaiono le strutture del sistema bibliotecario di Ateneo con i rispettivi posti di lettura e orario di apertura settimanale (tabella 7). Moltiplicando i posti di ciascuna struttura bibliotecaria per il pertinente orario settimanale di apertura e per il numero di settimane annue di attività (50), sommando tra loro questi prodotti parziali e dividendo il risultato così ottenuto per l'insieme degli iscritti in corso all'Ateneo (cfr. tab. 1) si può stimare che ciascuno di questi ultimi possa disporre, in media, di una postazione di lettura per 348 ore l'anno. Si tratta, com'è evidente, di una cifra non eccezionale, ma sicuramente di livello più che apprezzabile.

7. Parere tecnico del Nucleo di Valutazione sulle strutture didattiche dell'Università di Trento

Alla luce delle analisi e delle considerazioni esposte nel corso di tutta questa nota, il NdV conferma, anche per l'anno 2015, il parere pienamente positivo, espresso nel 2014, in merito al grado di funzionalità delle strutture didattiche – aule, laboratori informatici, laboratori specialistici e biblioteche – presenti nell'Ateneo trentino e utilizzate dai vari corsi di studio in esso operanti. Specificamente, il NdV pensa che ciascuno di tali corsi disponga di risorse edilizie e strumentali adeguate a garantire un'attività didattica incisiva ed efficace, anche rispettando la natura delle finalità e dell'esperienza della didattica di ciascun dipartimento.



Nucleo di Valutazione

Valutazione strutture di Ateneo 2014

Va peraltro rilevato che con questa analisi non è possibile valutare la soddisfazione degli studenti in merito sia alle aule sia ai laboratori in quanto il questionario sulla soddisfazione degli studenti frequentanti non contiene più queste domande.

Come già sottolineato nella relazione sulla soddisfazione degli studenti il Nucleo di valutazione auspica che il Presidio di Qualità prenda in considerazione l'opportunità di somministrarlo dal prossimo anno accademico, ritenendolo un buon mezzo per verificare la soddisfazione degli studenti circa le strutture mese a loro disposizione.

Allegato 1: Spazi destinati alla Didattica nel 2014

Polo di Ateneo	Palazzo/edificio di appartenenza*	Denominazione dell'aula	Titolo d'uso	Aule	Posti	Mq Netti	
Polo di città	Palazzo "Facoltà di Economia"	AULA DID. 1A	proprietà	1	137	154,40	
		AULA DID. 1B	proprietà	1	163	181,20	
		AULA DID. 1C	proprietà	1	130	151,55	
		AULA DID. 1E	proprietà	1	14	31,00	
		AULA DID. 1F	proprietà	1	34	45,60	
		AULA DID. 2A	proprietà	1	152	162,55	
		AULA DID. 2B	proprietà	1	62	94,70	
		AULA DID. 2C	proprietà	1	69	67,50	
		AULA DID. 2D	proprietà	1	27	35,00	
		AULA DID. 2E	proprietà	1	36	45,10	
		AULA DID. 3C	proprietà	1	53	107,90	
		AULA DID. 3D	proprietà	1	66	108,20	
		AULA DID. 3E	proprietà	1	56	72,40	
		AULA DID. 3F	proprietà	1	16	59,15	
		AULA DID. 3G	proprietà	1	39	60,55	
		AULA DID. 3H	proprietà	1	15	37,70	
		AULA DID. AZZURRA	proprietà	1	234	263,90	
	AULA DID. ROSSA BRUNAZZO SARTORELLI	proprietà	1	244	265,05		
	Palazzo "Facoltà di Economia" Totale				18	1.547	1.943,45
	Palazzo "Facoltà di Giurisprudenza"	AULA C	proprietà	1	45	51,20	
		AULA D	proprietà	1	25	28,90	
		AULA DID.	proprietà	1	24	45,80	
		AULA DIDATTICA 01	proprietà	1	168	196,90	
		AULA DIDATTICA 02	proprietà	1	168	196,90	
		AULA DIDATTICA 03	proprietà	1	56	103,50	
		AULA DIDATTICA 04	proprietà	1	48	60,15	
		AULA DIDATTICA 05	proprietà	1	81	100,45	
AULA DIDATTICA 06		proprietà	1	68	98,75		
AULA DIDATTICA 07		proprietà	1	78	100,45		
AULA DIDATTICA 08		proprietà	1	48	57,45		
AULA DIDATTICA 09		proprietà	1	14	21,60		
AULA DIDATTICA 10	proprietà	1	14	22,50			



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

	AULA DIDATTICA A	proprietà	1	177	194,00
	AULA DIDATTICA B	proprietà	1	177	194,00
	AULA GIUSTINO D'ORAZIO	proprietà	1	25	77,70
Palazzo "Facoltà di Giurisprudenza" Totale			16	1.216	1.550,25
Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede)	AULA DIDATTICA	proprietà	1	16	43,75
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	28	48,65
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	30	55,30
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	30	60,35
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	30	45,40
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	30	45,25
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	31	47,85
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	38	66,25
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	40	48,80
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	40	48,65
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	40	48,15
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	40	48,25
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	47	52,75
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	57	64,50
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	70	76,35
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	72	85,40
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	80	84,80
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	83	86,00
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	86	85,45
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	93	76,75
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	97	92,85
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	113	117,10
	AULA DIDATTICA	proprietà	1	132	127,30
AULA DIDATTICA	proprietà	1	133	127,05	
AULA DIDATTICA	proprietà	1	150	149,50	
AULA DIDATTICA	proprietà	1	290	290,20	
Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede) Totale			26	1.896	2.122,65
Palazzo "Facoltà di Sociologia"	AULA DID.	concessione in uso	1	26	70,70
	AULA DID.	concessione in uso	1	16	47,70
	AULA DID. 1	concessione in uso	1	108	146,90
	AULA DID. 10	concessione in uso	1	30	60,80
	AULA DID. 11	concessione in uso	1	30	60,60
	AULA DID. 12	concessione in uso	1	48	72,35
	AULA DID. 14	concessione in uso	1	48	68,90
	AULA DID. 15	concessione in uso	1	48	70,05
	AULA DID. 16	concessione in uso	1	96	145,85
	AULA DID. 2	concessione in uso	1	83	108,45
	AULA DID. 20	concessione in uso	1	96	141,45
	AULA DID. 3	concessione in uso	1	126	155,70
	AULA DID. 4	concessione in uso	1	20	57,60
	AULA DID. 5	concessione in uso	1	57	71,35
AULA DID. 6	concessione in uso	1	30	57,10	



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		AULA DID. 7	concessione in uso	1	80	110,25
		AULA DID. 8	concessione in uso	1	55	72,55
		AULA DID. 9	concessione in uso	1	48	71,25
		AULA DIDATTICA	concessione in uso	1	16	36,50
	Palazzo "Facoltà di Sociologia" Totale			19	1.061	1.626,05
	Edificio "ex-Cavazzani"	AULA DID. 1	proprietà	1	25	44,05
		AULA DID. 2	proprietà	1	25	39,35
		AULA DID. 3	proprietà	1	30	41,60
		AULA DID. 4	proprietà	1	30	44,40
		AULA DID. 5	proprietà	1	25	41,85
	Edificio "ex-Cavazzani" Totale			5	135	211,25
Polo di città Totale				84	5.855	7.453,65
Polo di collina	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - loc. Mesiano	AULA DID. 1L	concessione in uso	1	34	62,20
		AULA DID. 1P	concessione in uso	1	47	59,55
		AULA DID. 1R	concessione in uso	1	60	107,50
		AULA DID. 2A	concessione in uso	1	84	83,60
		AULA DID. 2B	concessione in uso	1	43	40,60
		AULA DID. 2C	concessione in uso	1	36	40,10
		AULA DID. 2D	concessione in uso	1	47	60,95
		AULA DID. 2F	concessione in uso	1	108	112,70
		AULA DID. 2M	concessione in uso	1	87	81,50
		AULA DID. 2N	concessione in uso	1	88	84,75
		AULA DID. 2Q / LAB. LINGUISTICO	concessione in uso	1	47	61,90
		AULA DID. 2R / SALA CONFERENZE	concessione in uso	1	70	111,70
		AULA DID. 4A	concessione in uso	1	89	85,40
		AULA DID. 4B	concessione in uso	1	89	85,40
		AULA DID. EA (ARCHITETTURA)	concessione in uso	1	98	168,55
		AULA DID. T1/A	concessione in uso	1	116	144,45
		AULA DID. T1/B	concessione in uso	1	138	173,20
		AULA DID. T2	concessione in uso	1	221	224,60
		AULA DID. T3	concessione in uso	1	98	145,10
	AULA DID. T4	concessione in uso	1	98	145,10	
		AULA DIDATTICA "BIBLIOTECA"	concessione in uso	1	190	338,70
	Palazzo "Ingegneria" - loc. Mesiano Totale			21	1.888	2.417,55
	Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	AULA 101	proprietà	1	190	258,35
		AULA DID. 102	proprietà	1	127	152,00
		AULA DID. 103	proprietà	1	142	155,00
		AULA DID. 104	proprietà	1	142	147,60
		AULA DID. 105	proprietà	1	142	147,60
		AULA DID. 106	proprietà	1	142	155,00
		AULA DID. 107	proprietà	1	74	88,90
		AULA DID. 108	proprietà	1	74	88,90
		AULA DID. 203	proprietà	1	70	100,20
	AULA DID. 204	proprietà	1	88	100,20	



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		AULA DID. 205	proprietà	1	115	122,90
		AULA DID. 206	proprietà	1	133	139,60
		AULA DID. 207	proprietà	1	115	122,90
		AULA DID. 208	proprietà	1	88	100,20
		AULA DID. 209	proprietà	1	54	58,70
		AULA DID. 210	proprietà	1	69	78,40
		AULA DID. 211	proprietà	1	34	44,30
		AULA DID. 212	proprietà	1	54	58,70
		AULA DID. 213	proprietà	1	32	36,40
		AULA DID. 214	proprietà	1	32	37,70
		AULA DID. 215	proprietà	1	32	37,70
		AULA DID. 216	proprietà	1	32	36,40
		AULA DID. 217	proprietà	1	32	36,00
		AULA DID. 218	proprietà	1	32	37,70
		AULA DID. 219	proprietà	1	32	37,70
		AULA DID. 220	proprietà	1	32	36,00
		AULA DID. 221	proprietà	1	54	58,80
		AULA DID. 222	proprietà	1	69	78,30
		AULA DID. 223	proprietà	1	34	44,15
		AULA DID. 224	proprietà	1	54	58,80
		AULA DIDATTICA	proprietà	1	180	203,85
		AULA DIDATTICHE 101	proprietà	1	80	95,90
		AULA DIDATTICHE 102	proprietà	1	80	95,15
		AULA DIDATTICHE 103	proprietà	1	80	68,95
		AULA DIDATTICHE 104	proprietà	1	80	88,75
		AULA DIDATTICHE 105	proprietà	1	80	91,45
		AULA STUDIO	proprietà	1	72	119,45
		Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari" Totale		37	2.972	3.418,60
	Palazzo "Facoltà di Scienze"	AULA DIDATTICA	comodato gratuito	1	20	39,95
	Palazzo "Facoltà di Scienze" Totale			1	20	39,95
Polo di collina Totale				59	4.880	5.876,10
Polo di Rovereto	"Palazzo Istruzione"	AULA DID. 1	comodato gratuito	1	39	54,35
		AULA DID. 10	comodato gratuito	1	39	54,40
		AULA DID. 11	comodato gratuito	1	16	56,60
		AULA DID. 12	comodato gratuito	1	63	117,45
		AULA DID. 13	comodato gratuito	1	71	116,05
		AULA DID. 14	comodato gratuito	1	73	99,45
		AULA DID. 15	comodato gratuito	1	32	75,70
		AULA DID. 16	comodato gratuito	1	15	50,40
		AULA DID. 17	comodato gratuito	1	16	60,20
		AULA DID. 20	comodato gratuito	1	15	55,85
		AULA DID. 21	comodato gratuito	1	55	101,85
		AULA DID. 3	comodato gratuito	1	28	54,75
		AULA DID. 4	comodato gratuito	1	79	110,35
		AULA DID. 5	comodato gratuito	1	73	97,20



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

	AULA DID. 6	comodato gratuito	1	77	97,75
	AULA DID. 7	comodato gratuito	1	75	107,50
	AULA DID. 8	comodato gratuito	1	15	54,80
	AULA DID. 9	comodato gratuito	1	16	54,00
	AULA MAGNA	comodato gratuito	1	120	168,00
"Palazzo Istruzione" Totale			19	917	1.586,65
"Palazzo Fedrigotti"	AULA 7	proprietà	1	92	99,70
	AULA 9	proprietà	1	56	59,85
"Palazzo Fedrigotti" Totale			2	148	159,55
Polo di Rovereto Totale			21	1.065	1.746,20
Totale complessivo			164	11.800	15.075,95

Allegato 2: Laboratori Specialistici di Didattica e di Ricerca nel 2014

Didattica/ Ricerca	Polo di Ateneo	Palazzo/edificio di appartenenza*	Denominazione del laboratorio	Titolo d'uso	Labora tori	Posti	Mq Netti		
DIDATTICA	Polo di città	Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede)	LABORATORIO FOTOGRAFICO (SER. COMUNICAZIONE)	proprietà	1	5	74,55		
			LABORATORIO MULTIMEDIALE	proprietà	2	71	136,10		
			MEDIATECA	proprietà	1	36	61,15		
		Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede) Totale					4	112	271,80
	Polo di città Totale					4	112	271,80	
	Polo di collina	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (prefabbricato) - Loc. Mesiano	LAB. EDILE ARCHITETTURA E1	concessione in uso	1	40	140,95		
			LAB. EDILE ARCHITETTURA E2	concessione in uso	1	40	139,55		
		Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari" Totale					2	80	280,50
		Palazzo "Facoltà di Scienze" (prefabbricato) - Povo	LABORATORIO	contratto di comodato	1	40	61,30		
			LABORATORIO BIOTECNOLOGIA 1	contratto di comodato	1	30	78,55		
			LABORATORIO BIOTECNOLOGIA 2	contratto di comodato	1	48	115,45		
			LABORATORIO BIOTECNOLOGIA 3	contratto di comodato	1	40	137,35		
			LABORATORIO CHIMICA 1	contratto di comodato	1	20	63,00		
			LABORATORIO CHIMICA 2	contratto di comodato	1	20	74,70		
			LABORATORIO ELETTRONICA E ELETTRONICA	contratto di comodato	1	42	113,60		
			LABORATORIO FISICA DELLA MATERIA 1	contratto di comodato	1	15	42,55		
			LABORATORIO FISICA DELLA MATERIA 2	contratto di comodato	1	30	69,05		
			LABORATORIO FISICA SANITARIA	contratto di comodato	1	16	44,65		
			LABORATORIO MICROSC. OTTICA	contratto di comodato	1	36	99,15		
			LABORATORIO OTTICA	contratto di comodato	1	25	69,30		
			LABORATORIO P.E.D. 1	contratto di comodato	1	30	53,85		
	LABORATORIO P.E.D. 2		contratto di comodato	1	14	41,10			
	Palazzo "Facoltà di Scienze" (prefabbricato) - Povo Totale					14	406	1.063,60	
Polo scientifico- tecnologico "Fabio Ferrari"	LABORATORIO MECCANICA	proprietà	1	70	227,25				



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari" Totale			1	70	227,25		
		Polo di collina Totale			17	556	1.571,35		
DIDATTICA Totale					21	668	1.843,15		
RICERCA	Mattarello	Centro di Ricerca Mattarello (blocco tecnologico) - Loc. Regole	LABORATORIO EYE MOVEMENT	proprietà	1	3	21,45		
			LABORATORIO INFORMATICO	proprietà	1	12	65,00		
			LABORATORIO M.E.G.	proprietà	2	8	99,45		
			LABORATORIO TMS	proprietà	2	8	53,60		
			LOC. ANAMNESI	proprietà	1		14,50		
			LOC. ATTESA DEAMBULANTI	proprietà	1		54,30		
			LOC. ELABORAZIONE DATI	proprietà	1		30,55		
			LOC. EMERGENZA	proprietà	1		10,55		
			LOC. PREPARAZIONE NON DEAMBULANTI	proprietà	1		18,85		
			LOC. SALA COMANDO REFERTAZIONE	proprietà	1		16,65		
			LOC. SALETTA CONTROLLO	proprietà	1		16,00		
			LOC. SPOGLIATOIO	proprietà	1		8,30		
			LOC. STAZ. RECUPERO ELIO	proprietà	1		32,40		
			LOC. TECNICO	proprietà	4		109,30		
			SALA CONTROLLO TAC/RX	proprietà	1	2	17,10		
			SALA MAGNETE RM	proprietà	1	8	63,00		
			SALA RX	proprietà	1	2	14,25		
			SALA TAC	proprietà	1	2	21,10		
			Centro di Ricerca Mattarello (blocco tecnologico) - Loc. Regole Totale				23	45	666,35
			Mattarello	Centro di Ricerca Mattarello (lotto 1) - Loc. Regole	LABORATORIO	proprietà	3	10	65,80
					LABORATORIO (DIVISO DA TRAMEZZA)	proprietà	1	4	33,40
	LABORATORIO (UNITO A 119)	proprietà			1	8	60,25		
	LABORATORIO BIOLOGIA MOLECOLARE	proprietà			1	4	33,00		
	LABORATORIO COLTURE CELLULARI	proprietà			1	4	41,95		
	LABORATORIO COLTURE CELLULARI 1	proprietà			1	4	33,80		
	LABORATORIO COLTURE CELLULARI 2	proprietà			1	8	33,40		
	LABORATORIO ELETTROFISIOLOGIA	proprietà			1	2	33,80		
	LABORATORIO FANTOCCI	proprietà			1	3	32,90		
	LABORATORIO MICROFABB.	proprietà			1	3	32,10		
	LABORATORIO OFFICINA	proprietà			1	4	27,25		
	LABORATORIO OTTICA	proprietà			1	4	67,80		
	LABORATORIO PREPARAZIONE CAMPIONI	proprietà			1	3	33,40		
	LABORATORIO PROTEINE	proprietà	1	10	135,75				
	LABORATORIO QUATTRONE 1	proprietà	1	4	30,60				
LABORATORIO QUATTRONE 2	proprietà	1	4	25,15					
LABORATORIO RNA	proprietà	1	4	33,40					
LABORATORIO SEMIOTTICA	proprietà	1	3	32,90					
LABORATORIO STANZA UMIDA	proprietà	1	2	22,25					
LABORATORIO STRUMENTAZIONE	proprietà	1	6	66,05					
LOC. PRECAMERA COLTURE	proprietà	1		24,45					



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		CELLULARI				
		Centro di Ricerca Mattarello (lotto 1) - Loc. Regole Totale		23	94	899,40
Centro di ricerca Mattarello (lotto 3) - Loc. Regole		LABORATORIO APPLICAZIONI 1	proprietà	1	14	57,35
		LABORATORIO APPLICAZIONI 2	proprietà	1	4	28,95
		LABORATORIO APPLICAZIONI 3	proprietà	1	2	17,50
		LABORATORIO OPEN SPACE	proprietà	1	36	230,75
		Centro di ricerca Mattarello (lotto 3) - Loc. Regole Totale		4	56	334,55
Mattarello Totale				50	195	1.900,30
Palazzo "Facoltà di Economia"		LABORATORIO INFORMATICO	proprietà	2	23	108,00
		LABORATORIO SCIENZE MAIEUTICHE	proprietà	2	12	71,55
		Palazzo "Facoltà di Economia" Totale		4	35	179,55
Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede)		LABORATORIO ARCHEOLOGICO	proprietà	1	12	106,80
		LABORATORIO FIL. MUSICALE	proprietà	1	30	113,80
		LABORATORIO LAD	proprietà	1	4	27,70
		LABORATORIO PERIODICI	proprietà	1	6	73,90
		LABORATORIO PREISTORIA E PROTOSTORIA	proprietà	3	37	286,20
		LOC. MICROSCOPIO	proprietà	1	2	12,40
		Palazzo "Lettere e Filosofia" (nuova sede) Totale		8	91	620,80
Polo di città Totale				12	126	800,35
Centro BIC - Pergine Valsugana		MODULO 2 - Lab. Anticorrosione Industriale	comodato gratuito	1	10	600,00
		MODULO 3 - Lab. Meccatronica	comodato gratuito	1	24	548,00
		MODULO 4 - Lab. NMR-Microstrutture Polimeri Compositi - Cerarmurgia	comodato gratuito	1	12	548,00
		MODULO 9 - Lab. Pallinatura	locazione	1	8	372,00
		Centro BIC - Pergine Valsugana Totale		4	54	2.068,00
Polo di collina	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - Loc. Mesiano	LABORATORIO DENDROCRONOLOGIA	concessione in uso	1	6	27,30
		LABORATORIO ANTICORROSIONE INDUSTRIALE	concessione in uso	2	22	95,10
		LABORATORIO COSTRUZIONI IDRAULICHE	concessione in uso	3	30	122,15
		LABORATORIO DOMOTICA	concessione in uso	3	4	59,60
		LABORATORIO FOTOELASTICITA'	concessione in uso	2	6	39,40
		LABORATORIO GEOTECNICA	concessione in uso	2	17	269,45
		LABORATORIO GIS	concessione in uso	1	6	66,45
		LABORATORIO GRAFICO	concessione in uso	1	2	27,30
		LABORATORIO IDROLOGIA E VALANGHE	concessione in uso	1	8	44,25
		LABORATORIO MACCHINE	concessione in uso	2	9	150,70
		LABORATORIO MATEMATICA APPLICATA	concessione in uso	1	9	39,30
		LABORATORIO MECCATRONICA	concessione in uso	4	18	154,55
		LABORATORIO METALLURGIA E COSTRUZIONI MACCHINE	concessione in uso	1	4	51,55
		LABORATORIO METALLURGIA MICROSTRUTTURE	concessione in uso	2	15	114,10
		LABORATORIO MICROSCOPIA ELETTRONICA	concessione in uso	2	20	54,80
		LABORATORIO MICROSTRUTTURE	concessione in uso	3	17	133,55
LABORATORIO MODELLISTICA IDRODINAMICA	concessione in uso	2	11	39,40		



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		LABORATORIO N.M.R.	concessione in uso	1	5	27,10
		LABORATORIO POLIMERI	concessione in uso	9	55	291,25
		LABORATORIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	concessione in uso	1	16	83,25
		LABORATORIO PROVE MATERIALI E STRUTTURE	concessione in uso	3	25	217,50
		LABORATORIO RAPPRESENTAZIONE DEL TERRITORIO	concessione in uso	1	7	47,50
		Palazzo "Facoltà di Ingegneria" - Loc. Mesiano Totale		48	312	2.155,55
	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (casa rosa) - Loc. Mesiano	LABORATORIO RX DIFRATTOMETRI	concessione in uso	1	5	59,00
		LABORATORIO TARATURA	concessione in uso	1	4	35,00
		LABORATORIO TENSIONI RESIDUE	concessione in uso	1	8	39,90
		Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (casa rosa) - Loc. Mesiano Totale		3	17	133,90
	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (laboratori idraulica) - Loc. Mesiano	LABORATORIO DI IDRAULICA 1	concessione in uso	1	10	124,10
		LABORATORIO DI IDRAULICA 2	concessione in uso	1		18,40
		Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (laboratori idraulica) - Loc. Mesiano Totale		2	10	142,50
	Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (laboratori pesanti) - Loc. Mesiano	LAB. FALEGNAMERIA (45,60/2) posti 4	concessione in uso	2	4	45,60
		LAB. OFFICINA (80,55/2) posti 4	concessione in uso	2	4	80,55
		LABORATORIO METALLURGIA	concessione in uso	1	22	88,10
		LABORATORIO CERAMURGIA	concessione in uso	8	72	288,05
		LABORATORIO IDRAULICA 1A/B	concessione in uso	2	80	980,00
		LABORATORIO PASTORIZZAZIONE	concessione in uso	1	2	24,75
		LABORATORIO PROVE MATERIALI	concessione in uso	2	56	846,90
		Palazzo "Facoltà di Ingegneria" (laboratori pesanti) - Loc. Mesiano Totale		18	240	2.353,95
	Palazzo "Facoltà di Scienze" - Povo	LAB. OFFICINA ELETTRONICA	contratto di comodato	1	4	69,05
		LABORATORIO	contratto di comodato	28	53	883,20
		LABORATORIO ALTA TENSIONE 5000V	contratto di comodato	1	1	18,40
		LABORATORIO ATOMIC FORCE MICROSCOPY	contratto di comodato	1	1	8,00
		LABORATORIO BASSE TEMPERATURE	contratto di comodato	2	12	134,37
		LABORATORIO BIOFISICA	contratto di comodato	3	5	74,05
		LABORATORIO CHIMICA I	contratto di comodato	2	3	34,40
		LABORATORIO CIRCUITI ELETTRONICI	contratto di comodato	1	4	44,00
		LABORATORIO CRIOGENICO	contratto di comodato	1	1	31,45
		LABORATORIO CRIPTO	contratto di comodato	1	7	19,65
		LABORATORIO DI CHIMICA	contratto di comodato	4	22	139,85
		LABORATORIO DI ELETTRONICA	contratto di comodato	1	4	40,55
		LABORATORIO ELETTROCHIMICA	contratto di comodato	1	1	13,50
		LABORATORIO ELETTRONICO	contratto di comodato	1	1	17,90
		LABORATORIO I.d.E.A.	contratto di comodato	1	3	80,00
		LABORATORIO IMPIANTAZIONE IONICA	contratto di comodato	1	2	120,90
		LABORATORIO INFORMATICO	contratto di comodato	3	37	129,65



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		LABORATORIO LASER	contratto di comodato	6	6	163,50
		LABORATORIO MICROSC. ELETR.	contratto di comodato	1	1	35,25
		LABORATORIO NANOSCIENZE	contratto di comodato	8	18	156,70
		LABORATORIO POSITRONI 1	contratto di comodato	1	2	33,20
		LABORATORIO POSITRONI 2	contratto di comodato	1	2	45,85
		LABORATORIO RAGGI X	contratto di comodato	1	1	18,50
		LABORATORIO SOL GEL	contratto di comodato	1	1	13,80
		LABORATORIO SPETTROMETRO DI MASSA	contratto di comodato	1	1	23,25
		LABORATORIO TIFPA	contratto di comodato	1	10	49,80
		LOC. ACCELERATORE	contratto di comodato	1	0	21,55
		LOC. MACCHINE	contratto di comodato	1	0	6,65
		LOC. OFFICINA	contratto di comodato	1	0	18,60
		LOC. OFFICINA MECCANICA	contratto di comodato	2	0	358,15
		LOC. RAFFRESCAMENTO LASER	contratto di comodato	1	0	66,60
		LOC. RETTIFICA OFFICINA MECCANICA	contratto di comodato	1	0	9,50
		LOC. SALDATURA OFFICINA	contratto di comodato	1	0	45,45
		LOC. TECNICO	contratto di comodato	1	0	15,65
		STABULARIO BIOTECNOLOGICO	contratto di comodato	1	0	53,20
Palazzo "Facoltà di Scienze" - Povo Totale				84	203	2.994,12
	Palazzo "Facoltà di Scienze" (ex Planetario) - Povo	LABORATORIO COMUNICAZIONE SCIENZE FISICHE	contratto di comodato	1	3	34,35
Palazzo "Facoltà di Scienze" (ex Planetario) - Povo Totale				1	3	34,35
	Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari"	CIBIO - CEL. COLTURE 3	proprietà	1	4	21,6
		CIBIO - LAB. CAMERA OSCURA	proprietà	1	2	21,65
		CIBIO - LAB. CEL. COLTURE 2	proprietà	1	8	32,05
		DISI - LAB. MICROELETTRONICA	proprietà	2	41	121,90
		LAB. MICROSCOPIA	proprietà	1	13	62,20
		LABORATORIO	proprietà	10	59	304,00
		LABORATORIO BIOTECNOLOGIA	proprietà	3	58	226,20
		LABORATORIO P3	proprietà	1	3	71,45
		LOC. -80°	proprietà	2	0	34,50
		LOC. WASTE STORAGE	proprietà	1	0	8,40
		MECCATRONICA - LAB. ELETTRONICA	proprietà	1	22	128,55
		MECCATRONICA - LABORATORIO	proprietà	1	40	91,30
		MECCATRONICA - LABORATORIO SPAZIO	proprietà	1	15	106,95
		STABULARI	proprietà	1	25	381,15
Polo scientifico-tecnologico "Fabio Ferrari" Totale				27	290	1.611,90
Polo di collina Totale				187	1.129	11.494,27
Polo di Rovereto	Centro BIC - Pergine Valsugana	MODULO 55-56 - Lab.	comodato gratuito	1	5	450,00



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

Centro BIC - Pergine Valsugana Totale			1	5	450,00
"Palazzo Fedrigotti"	LAB. DI SVILUPPO NEUROCOGNITIVO (Prog. Baby Lab)	proprietà	1	8	34,35
	LABORATORI D.S.Co.F.	proprietà	7	25	118,15
	LABORATORIO	proprietà	16	49	290,55
	LABORATORIO (STAB. PULCINI)	proprietà	2	9	107,55
	LABORATORIO PESCI	proprietà	1		12,10
	LABORATORIO PESCI / INSETTI	proprietà	1		19,40
	SALA REGIA	proprietà	1	3	21,60
"Palazzo Fedrigotti" Totale			29	94	603,70
Palazzo "ex-Manifattura" - Rovereto	ANTI SALA OPERATORIA	comodato gratuito	1	0	18,70
	LABORATORIO	comodato gratuito	18	51	373,75
	LOC. INCUBATRICI	comodato gratuito	1	2	13,20
	LOC. PESCI	comodato gratuito	1	2	18,15
	LOC. PULCINI	comodato gratuito	2	4	37,40
	LOC. QUARANTENA	comodato gratuito	1	2	9,90
	LOC. RATTI	comodato gratuito	1	2	18,15
	LOC. TOPI	comodato gratuito	1	2	14,35
	SALA OPERATORIA	comodato gratuito	1	2	11,15
Palazzo "ex-Manifattura" Totale			27	67	514,75
Trade Center - Rovereto	AMBULATORIO MEDICO	locazione	1		20,50
	LAB. LOGOPEDIA TERAPIA COGNITIVA	locazione	4	0	64,05
	LAB. REGIA VIDEOREG.	locazione	1	0	15,15
	LAB. TERAPIA NEGLECT	locazione	1	0	17,95
	LAB. VIDEOREGISTRAZIONE	locazione	1	0	35,40
	LABORATORIO	locazione	1	2	8,90
	LABORATORIO OSS. DIAGNOSTICA	locazione	3	10	59,15
	LABORATORIO TERAPIA OCCUPAZIONALE	locazione	1	9	40,90
	LABORATORIO TMS	locazione	1	0	23,00
	LOC. SOCIALIZZAZIONE PAZIENTI	locazione	1		34,10
	PALESTRA FKT	locazione	1	0	36,20
	SALA ATTESA	locazione	1		26,55
	STUDIO NPS 1	locazione	1		16,70
	STUDIO NPS 2	locazione	1		17,00
	STUDIO NPS 3	locazione	1		14,75
	STUDIO RESPONSABILE	locazione	1		19,05
Trade Center - Rovereto Totale			21	21	449,35
Polo di Rovereto Totale			78	187	2.017,80
RICERCA Totale			327	1.637	16.212,72
Totale complessivo			348	2.305	18.055,87



Allegato 3: Laboratori informatici

N° progressivo	CAP	Tipo di organizzazione (*)	Riferimenti organizzativi (**)	N° postazioni (in rete)	Ore di apertura settimanale	Mesi di utilizzo (nell'anno)
1	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	28	64	12
2	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	25	71	12
3	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	20	36	12
4	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	16	71	12
5	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	16	64	12
6	38122	D	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT	6	64	12
7	38122	D	FACOLTA' DI GIURISPRUDENZA	43	68	12
8	38122	D	FACOLTA' DI GIURISPRUDENZA	28	68	12
9	38122	D	FACOLTA' DI GIURISPRUDENZA	7	68	12
10	38123	ID	DIP.ING. CIVILE AMB. MECC. / DIP. ING. INDUSTRIALE	44	60	12
11	38123	ID	DIP.ING. CIVILE AMB. MECC. / DIP. ING. INDUSTRIALE	18	60	12
12	38123	ID	DIP.ING. CIVILE AMB. MECC. / DIP. ING. INDUSTRIALE	20	60	12
13	38123	ID	DIP.ING. CIVILE AMB. MECC. / DIP. ING. INDUSTRIALE	16	60	12
14	38123	ID	DIP.ING. CIVILE AMB. MECC. / DIP. ING. INDUSTRIALE	15	168	12
15	38122	D	DIPARTIMENTO DI LETTERE E FILOSOFIA	36	60	12
16	38122	D	DIPARTIMENTO DI LETTERE E FILOSOFIA	32	60	12
17	38122	D	DIPARTIMENTO DI LETTERE E FILOSOFIA	28	60	12
18	38122	D	DIPARTIMENTO DI LETTERE E FILOSOFIA	30	55	12
19	38122	ID	DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI STUDENTI (CLA)	60	35	12
20	38122	ID	DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI STUDENTI (CLA)	24	37	12
21	38123	ID	DIP. MATEMATICA / DIP. FISICA / DISI	129	62	12
22	38123	ID	DIP. MATEMATICA / DIP. FISICA / DISI	63	62	12
23	38123	ID	DIP. MATEMATICA / DIP. FISICA / DISI	57	62	12
24	38123	ID	DIP. MATEMATICA / DIP. FISICA / DISI	18	62	12
25	38123	ID	DIP. FISICA	15	168	12
26	38123	ID	DIP. FISICA	25	36	12
27	38123	ID	DIP. FISICA	8	55	12
28	38123	ID	DIP. FISICA	12	20	9
29	38123	ID	DIP. FISICA	14	20	9
30	38123	ID	DIP. FISICA	18	20	9
31	38123	ID	DIP. FISICA	18	20	9
32	38123	ID	DIP. FISICA	6	84	12
33	38123	ID	DIP. FISICA	5	20	9
34	38122	D	DIP. SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	26	68	12
35	38122	D	DIP. SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	24	72	12
36	38122	D	DIP. SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	24	60	12
37	38122	D	SCUOLA STUDI INTERNAZIONALI	5	72	12



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

38	38122	D	SCUOLA IN SCIENZE SOCIALI	16	68	12
39	38068	D	PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE	45	55	12
40	38068	D	PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE	36	60	12
41	38068	D	PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE	16	55	12
42	38068	D	PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE	12	55	12
43	38068	D	PSICOLOGIA E SCIENZE COGNITIVE	18	55	12

(*) A-Ateneo; F-Facoltà; I-Interfacoltà; D-Dipartimento/Istituto/Centro; ID-Interdipartimentale (**) Da utilizzare soltanto per i laboratori di facoltà o interfacoltà indicando quella/e con utilizzazione prevalente

Allegato 4: Iscritti in corso per anno iscrizione

Polo di Ateneo	Dipartimento/ Centro	Livello	Corsi di Studio	Iscritti "In corso" per anno di corso					
				1°	2°	3°	4°	5°	Totale
Polo di città	Economia e management	1°	Economia e Diritto						
			Economia e gestione Aziendale						
			Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali						
			Scienze Economiche e Sociali						
			Economia						
			Amministrazione Aziendale e Diritto	121	86	96			303
			Gestione Aziendale	202	172	282			656
			Economia e Management	163	146	160			469
		1° Totale	486	404	538			1.428	
		2°	Management e consulenza aziendale						
			Net-Economy. Tecnologia e management dell'informazione e della conoscenza						
			Banca, impresa e mercati finanziari						
			Decisioni economiche, impresa e responsabilità sociale						
			Economia e gestione dell'ambiente e del turismo						
			Management e consulenza aziendale						
			International Management - Management Internazionale	21	19				40
			Innovation Management - Management dell'innovazione	15	15				30
			Economics - Economia	9	14				23
			Finanza	68	61				129
			Management	123	140				263
		Management	24	23				47	
		Economia e legislazione d'impresa	60	38				98	
		2° Totale	320	310				630	
		V.O.	Diploma Universitario in Statistica						
			Economia e Commercio						
			Economia Politica						
		V.O. Totale							



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

Economia e management Totale		806	714	538			2.058	
Facoltà di Giurisprudenza	1°	Scienze Giuridiche						
		Scienze Giuridiche Europee e Transnazionali						
	1° Totale							
	2°	Giurisprudenza						
		Giurisprudenza	444	399	406	390	355	1.994
	2° Totale		444	399	406	390	355	1.994
	V.O.	Giurisprudenza						
V.O. Totale								
Facoltà di Giurisprudenza Totale		444	399	406	390	355	1.994	
Lettere e filosofia	1°	Filosofia						
		Lettere (triennale)						
		Lingue e Letterature Moderne (triennale)						
		Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo						
		Scienze dei Beni Culturali						
		Scienze Storiche						
		Mediazione linguistica e comunicazione letteraria						
		Filosofia	116	75	51			242
		Beni culturali	95	84	115			294
		Lingue moderne	188	183	186			557
	Studi storici e filologico-letterari	138	98	91			327	
	1° Totale		537	440	443			1.420
	2°	Filosofia e linguaggi della modernità						
		Filologia e critica letteraria						
		Gestione e conservazione dei beni culturali						
		Lingue e letterature moderne euroamericane						
		Storia della civiltà europea						
		Scienze linguistiche per le imprese, la comunicazione internazionale e il turismo						
		Filosofia e linguaggi della modernità	37	37				74
		Conservazione e gestione dei Beni culturali	51	29				80
Letterature euroamericane, traduzione e critica letteraria		37	36				73	
Mediazione linguistica, turismo e culture		29	41				70	
Filologia e critica letteraria	53	54				107		
Scienze storiche e forme della memoria								
Scienze Storiche	32	32				64		
2° Totale		239	229				468	
V.O.	Lettere							
	Lingue e Letterature Straniere							



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

		Lingue e Letterature Straniere Moderne						
		V.O. Totale						
Lettere e filosofia Totale			776	669	443			1.888
Sociologia e ricerca sociale	1°	Sociologia (triennale)						
		Società, politica e Istituzioni Europee						
		Servizio Sociale						
		Sociologia	104	106	202			412
		Studi internazionali	181	126	174			481
		Servizio Sociale	49	55	58			162
		1° Totale	334	287	434			1.055
	2°	Sociologia e ricerca sociale						
		Metodologia e organizzazione del servizio sociale						
		Lavoro organizzazione e sistemi informativi						
		Società, territorio, ambiente						
		Sociologia e ricerca sociale	22	14				36
		Società, Territorio e Ambiente						
		Lavoro, Organizzazione e Sistemi Informativi						
		Metodologia e organizzazione del servizio sociale						
	2° Totale	159	117				276	
V.O.	Sociologia							
	V.O. Totale							
Sociologia e ricerca sociale Totale			493	404	434			1.331
Scuola di Studi internazionali	2°	Studi Europei ed Internazionali						
		Studi Europei e Internazionali						
		European and international studies - Studi europei e internazionali	48	37				85
		2° Totale	48	37				85
Scuola di Studi internazionali Totale			48	37				85
Polo di città Totale			2.567	2.223	1.821	390	355	7.356
Polo di collina	1°	Fisica (triennale)						
		Fisica applicata						
		Fisica	110	64	56			230
		1° Totale	110	64	56			230
	2°	Fisica	43	38				81
		2° Totale	43	38				81
	V.O.	Fisica						
	V.O. Totale							
Fisica Totale			153	102	56			311



Nucleo di Valutazione

Appendice statistica

Ingegneria civile, ambientale e meccanica	1°	Ingegneria Civile (triennale)				1			1
		Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (triennale)							
		Ingegneria del Controllo Ambientale							
		Ingegneria Civile	121	134	111				366
		Ingegneria per l'ambiente e il territorio	141	132	102				375
	1° Totale		262	266	214				742
	2°	Ingegneria Edile/Architettura							
		Ingegneria per l'Ambiente ed il Territorio (Specialistica)							
		Ingegneria Civile (Specialistica)							
		Ingegneria Civile	105	62					167
		Ingegneria per l'ambiente e il territorio	62	43					105
	2° Totale		239	182	73	66	74		634
	V.O.	Ingegneria Civile							
		Ingegneria per l'ambiente e il territorio							
	V.O. Totale								
Ingegneria civile, ambientale e meccanica Totale		501	448	287	66	74		1.376	
Ingegneria e scienza dell'informazione	1°	Ingegneria delle Telecomunicazioni (triennale)							
		Ingegneria dell'informazione e dell'organizzazione							
		Informatica (triennale)							
		Ingegneria Elettronica e delle Telecomunicazioni	100	73	85				258
		Ingegneria dell'informazione e Organizzazione D'impresa	56	41	38				135
	1° Totale		309	233	246				788
	2°	Ingegneria delle Telecomunicazioni							
		Informatica							
		Ingegneria delle Telecomunicazioni	44	38					82
	2° Totale		108	110					218
Ingegneria e scienza dell'informazione Totale		417	343	246				1.006	
Ingegneria industriale	1°	Ingegneria Industriale							
		Ingegneria della Produzione Industriale							
		Ingegneria delle Industrie Alimentari							
		Ingegneria Industriale	165	135	125				425
	1° Totale		165	135	125				425
	2°	Ingegneria dei Materiali (Specialistica)							
Ingegneria Meccatronica (Specialistica)									



Nucleo di Valutazione

Terza Sezione: Qualità della formazione a livello dei CdS

- *Piano di audizioni*

Il Nucleo è stato informato, di recente, che il Presidio per la Qualità di Ateneo (PQA), al fine di migliorare la comunicazione con le strutture accademiche che svolgono attività didattiche, ha iniziato una serie di incontri con i Dipartimenti.

Ad oggi risulta che siano stati incontrati il Dipartimento di Economia e Management, il Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione e il Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica.

Dalle informazioni finora ricevute risulta, anzitutto, che questi incontri non si sono configurati come vere e proprie audizioni. Il PQA intendeva, cioè, ottenere riscontri rispetto alla sua attività di predisposizione dei dati e delle indicazioni (note di indirizzo, linee guida) per la redazione del Rapporti di Riesame (RdR), e della relazione della Commissione paritetica, nonché fornire chiarimenti sulla strutturazione del sistema e dei processi di assicurazione interna della qualità.

In secondo luogo, gli incontri sono stati a livello di intero Dipartimento e ad essi sono stati presenti i responsabili di tutti i CdS attivati dal Dipartimento. Il principale risultato degli incontri è stato:

- per il PQA un censimento delle richieste di modifica e integrazione dei dati che esso fornisce ai Dipartimenti;
- per i Dipartimenti una più diretta conoscenza delle attività che PQA e Dipartimenti sono chiamati a svolgere nella cornice di AVA.

Infine, non risulta al Nucleo che di tali incontri siano stati compilati verbali e questo è un aspetto che potrebbe essere rettificato in futuro, a fini non solo di trasparenza, ma anche di una migliore comprensione del ruolo che i vari uffici dell'Ateneo possono svolgere. .

- *Ruolo del Nucleo per quanto riguarda le audizioni*

Il Nucleo, nella seduta del 25 maggio 2015, ha sottolineato come la sua attività si svolga in sinergia con il PQA, ma in piena autonomia, ed ha evidenziato la possibilità di una duplicazione di attività rispetto alle audizioni dei Corsi di Studio, che – come notato – sono svolte dal PQA. Per evitare un'inutile e dispendiosa duplicazione di attività, il Nucleo intende attenersi ai seguenti due criteri direttivi. Si tratta, da un lato, di lasciare che sia il PQA a svolgere le audizioni, in via principale, ancorché non esclusiva; dall'altro, coerentemente con le linee guida stabilite dall'ANVUR e in ultima analisi con il proprio ruolo di controllore di secondo grado, di svolgere alcune ulteriori audizioni, a campione, una volta preso atto:

- dei risultati delle audizioni svolte dal PQA,
 - delle SUA-CdS,
 - dei Rapporti di Riesame.
-
- *Coerenza tra la domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti*



Nucleo di Valutazione

In seguito alla lettura delle schede SUA, la coerenza fra gli obiettivi formativi dichiarati e le esigenze formative del sistema professionale di riferimento si rileva:

- dal punto di vista formale negli obiettivi dichiarati in sede di istituzione dei corsi di studi, e
- da un punto di vista sostanziale dai dati relativi all'occupazione dei laureati.

Le esigenze formative appaiono sufficientemente argomentate, e i risultati di apprendimento attesi sufficientemente definiti.

- *Miglioramento continuo nei CdS*

In seguito alla lettura delle singole schede SUA, e dei rapporti di riesame dei diversi corsi di studio, il Nucleo formula le seguenti osservazioni:

- 1) diversi CdS hanno presentato le criticità, e le azioni intraprese per affrontarle, in forma tabulare. Tale forma permette una più facile analisi del lavoro svolto dai CdS; inoltre traspare una significativa correlazione fra presentazione in forma tabulare da un lato, e precisione e puntualità dell'analisi, ed efficacia delle azioni dall'altro. Il Nucleo ritiene quindi di poter segnalare come *best practice* questo formato, e di raccomandare a tutti i CdS di adottarlo;
- 2) il Nucleo trova molto apprezzabile il fatto che le schede dei CdS afferenti al DICAM riportino le risultanze di interviste fatte agli *alumni*, e presentino una serie di statistiche significative riguardo all'efficacia della formazione, e lo segnala come *best practice*;
- 3) per quanto riguarda la consultazione delle parti sociali, la cui carenza era stata già segnalata dal Nucleo nella Relazione dello scorso anno, si evidenziano ancora delle lacune. In particolare, tra il 2012 e il 2015 sono solo 17 su 50 – dunque, circa un terzo - i corsi di studio che hanno svolto tale consultazione. Il Nucleo raccomanda pertanto al Presidio di qualità di porre una particolare attenzione a questa problematica;
- 4) analizzando le singole schede dei corsi di studio, si può constatare come in generale siano state implementate azioni correttive delle problematiche pregresse, con in non pochi casi significativi effetti migliorativi;
- 5) le schede dei CdS afferenti a DM, DF e DISI segnalano criticità relative alle aule e agli spazi per gli studenti a Povo. Visto che tali criticità erano già venute all'attenzione del Nucleo, pare opportuno ribadire in questa sede.



Nucleo di Valutazione

Quarta Sezione: Valutazione della performance

- *Composizione e funzioni del Nucleo di Valutazione*

Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Trento è stato nominato per il quadriennio 2013/2017 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2013. Ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto dell'Ateneo il Nucleo è composto da cinque membri: prof. Giacinto della Cananea (Presidente), prof.ssa Maria Bergamin, prof. Alberto Baccini, prof. Andrea Caranti e prof. Rocco Micciolo.

Al Nucleo di Valutazione di Ateneo sono attribuiti, in ottemperanza all'art. 1 della L. n. 370/99, le funzioni di "valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica, nonché l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa".

In aggiunta alle funzioni tradizionalmente affidate dalla citata legge, il Nucleo di Valutazione, assolve, altresì, i compiti previsti di cui all'articolo 14 D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che attribuisce ai Nuclei di Valutazione le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Si tratta, in particolare, delle "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".

- *Le attività svolte dal Nucleo in qualità di organismo indipendente di valutazione*

Considerando le funzioni affidate ai Nuclei di Valutazione dall'art. 14, comma 4, lett. a) - f), del D. lgs. N.150/2009, nel corso dell'anno 2014 il Nucleo di Valutazione ha effettuato le seguenti attività:

- A. Con riferimento alla funzione di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 comma 4 lett. a)), il Nucleo ha elaborato una relazione annuale sullo stato dello stesso⁵. Lo scopo della relazione era quello, da un lato, di fornire una descrizione complessiva del sistema dei controlli interni; dall'altro lato, di metterne in luce i punti di forza e di debolezza. All'interno del ciclo di gestione della performance tale relazione rappresenta il primo documento con cui il Nucleo si sia espresso sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione nell'anno precedente (allegato 1).
- B. Successivamente il Nucleo ha provveduto alla validazione della Relazione sulla performance (art. 14 comma 4 lett. c)). Nel documento redatto il Nucleo di Valutazione ha formulato un giudizio di risultato complessivo della performance dell'Università di Trento (allegato 2 – prima parte).
- C. Contestualmente all'atto di validazione della Relazione sulla performance (effettuata entro la scadenza ministeriale del 15 settembre), il Nucleo ha verificato, con

⁵ *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a), decreto legislativo n. 150/2009), approvata dal Nucleo di Valutazione in data 20 giugno 2014.*



Nucleo di Valutazione

l'obiettivo di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi per la performance, l'esito dei processi di valutazione della performance organizzativa ed individuale, dando avvio all'erogazione della retribuzione di risultato e dei premi collegati alla performance individuale (allegato 2 – seconda parte).

- D. In merito alla promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, in data 27 gennaio 2014 il Nucleo ha provveduto all'attestazione per verifica obblighi di pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente". A tale scopo il Nucleo, preso atto delle delibere adottate dalla CIVIT nn. 50/2013 e 77/2013 e delle griglie da esse predisposte, ha constatato che, per quanto concerne gli organi di indirizzo politico-amministrativo, sono stati rilevati e pubblicati tutti i dati concernenti il Rettore e che risultano pubblicati anche alcuni dati riguardanti i componenti del Consiglio di Amministrazione (in particolare, i curricula), ma non altri dati (di carattere economico e patrimoniale). Pertanto il Nucleo di Valutazione ha segnalato all'amministrazione che le delibere adottate dalla CIVIT comportano un progressivo ampliamento, sotto il profilo oggettivo e soggettivo, degli obblighi di trasparenza, e che ciò comporta la necessità di un costante adeguamento dei criteri e delle prassi seguiti dalle pubbliche amministrazioni (allegato 3).
- E. Il D.Lgs. 150/2009 (art. 14, comma 5) affida al Nucleo un'ulteriore compito: curare l'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché sulla valutazione da parte del personale del proprio superiore gerarchico. A settembre 2014 il Nucleo ha preso atto dell'avvio del questionario predisposto dalla CIVIT sulla Valutazione del rischio di stress lavoro-correlato, ha successivamente supervisionato il processo di somministrazione e ha svolto un'analisi, ulteriore rispetto a quella predisposta dall'amministrazione, sui risultati ottenuti, confrontandoli anche con i dati a livello nazionale (allegato 4).

- *Una visione d'insieme*

Nell'impostare e nello svolgere le verifiche previste, nonché nel dare conto dei risultati di quelle verifiche, il Nucleo di Valutazione si è attenuto ad alcuni criteri e orientamenti di fondo, suscettibili di essere ricondotti a due basilari punti di metodo. Può essere utile richiamarli rapidamente, al limitato fine di un raffronto con le linee guida stabilite dall'ANVUR.

Il primo basilare punto di metodo, più volte segnalato dal Nucleo di Valutazione, è che la normativa primaria richiede di definire indicatori acconci per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione. Di conseguenza, se gli indicatori non sono definiti in modo puntuale, non si vede come si possa affermare che gli obiettivi sono stati raggiunti. Da questo angolo visuale, il Nucleo non ha potuto esimersi dal constatare che nei documenti con cui l'amministrazione ha impostato il ciclo della performance sono stati definiti gli obiettivi operativi, ma il più delle volte sono stati indicati target che non consentivano una verifica puntuale dei risultati effettivamente raggiunti, coerenti con gli obiettivi programmati. A questo inconveniente si è posto rimedio, in parte, con il nuovo Piano della performance. Ma quell'inconveniente ha influito per vari anni, e negativamente, sull'apparato di regole e controlli relativi alla *performance*.



Nucleo di Valutazione

L'altro basilare punto di metodo concerne il funzionamento del monitoraggio. Giova ricordare che il monitoraggio, diversamente dai controlli preventivi di legittimità, non deve intervenire su singoli atti o fatti, ma dev'essere sistematico e continuo e, diversamente dai controlli successivi sulle gestioni, non deve essere svolto a una distanza anche rilevante rispetto agli atti e ai fatti rilevanti per la gestione, bensì deve intervenire in un momento ravvicinato e deve consentire di studiare e realizzare le azioni correttive più adatte. Peraltro, in passato il Nucleo di Valutazione ha dovuto constatare, e criticare, la circostanza che il monitoraggio sia stato effettuato "all'occorrenza". Non è risultato chiaro, inoltre, come siano state individuate le soluzioni, quali modifiche siano state apportate all'esito del monitoraggio e in quale grado esse abbiano consentito di porre rimedio ai problemi rilevanti.

- *Nuove Linee Guida Anvur: prime reazioni*

Il Nucleo di Valutazione, dopo aver letto approfonditamente le Linee guida stabilite dall'ANVUR ed aver individuato le novità maggiormente rilevanti, ritiene opportuno rilevare come il documento predisposto dall'Agenzia corrisponda, nei punti essenziali, all'impostazione prospettata dal Nucleo agli organi di governo dell'Università di Trento e alla sua amministrazione.

A tal proposito, vale la pena riprendere alcuni punti del documento dell'ANVUR per evidenziare la corrispondenza di quanto contenuto nelle Linee Guida e il modello sinora seguito dal Nucleo nella sua funzione di OIV:

- *Il lavoro tecnico-amministrativo, per evitare la deriva burocratica, deve andare oltre la mera definizione degli obiettivi misurabili (performance adempimentale), legandoli invece alle funzioni istituzionali dell'ateneo (performance come strumento di gestione). A titolo di esempio, non è possibile definire gli obiettivi del personale in termini di servizi agli studenti, di internazionalizzazione o di supporto alla ricerca, al di fuori della strategia complessiva dell'ateneo. Ciò richiede la predisposizione di strumenti robusti, affidabili, migliorabili nel tempo e utilizzati con autorevolezza dagli organi di governo, nella consapevolezza che i cambiamenti culturali e organizzativi nelle istituzioni complesse raramente avvengono in tempi brevi. (par. 4 "Il Piano Integrato")*
Il medesimo rilievo è espresso dal Nucleo nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema⁶, nel documento di validazione della Relazione sulla performance 2013⁷ e nel Referto sul Sistema di valutazione della performance individuale⁸. In questi documenti il Nucleo ha sempre ribadito la necessità di definire obiettivi ed indicatori non solo misurabili ma collegati agli obiettivi strategici dell'Ateneo e attuare un sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale chiaro e verificabile.
- *Un piano della performance inteso più come una proiezione nel tempo delle linee di attività e dei progetti esistenti, che come una programmazione strategica basata su chiare linee di priorità e obiettivi di miglioramento rispetto al posizionamento corrente; un conseguente legame lasco con la previsione delle risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi, i quali sono spesso indicati in modo generale, quando non addirittura confusi con la descrizione delle attività. (par. 4 "Il Piano Integrato")*

⁶ Relazione sul funzionamento complessivo del sistema, parr. 2C e 3B, pagg. 4-6.

⁷ Documento di validazione della Relazione sulla performance 2013 approvato in data 15/09/2014, pag. 1.

⁸ Referto sul Sistema di valutazione della performance individuale (2014), approvato in data 14/11/2014, pag. 1.

Nucleo di Valutazione

La stessa indicazione si trova nella Relazione sull'avvio del ciclo della performance⁹, in cui il Nucleo lamentava come la giustificazione del collegamento – necessario, in base alle norme primarie e alle regole applicative adottate dalla CIVIT – tra gli obiettivi e le risorse si limitasse all'indicazione del fabbisogno "aggiuntivo" di personale e venisse, invece, trascurata la relazione che corre tra gli obiettivi e le risorse economico-finanziarie necessarie per conseguirli.

- *I Nuclei non hanno compiti di produzione di dati, statistiche, informazioni che appartengono invece all'ordinaria amministrazione, [...ma], quantomeno nella loro funzione di OIV, i Nuclei devono mantenere un profilo indipendente, autonomo e terzo rispetto al governo dell'ateneo, fornendo indicazioni autorevoli e critiche in piena autonomia, a prescindere dalla loro composizione. (par. 11 "Indirizzo delle attività di valutazione dei Nuclei nella funzione di OIV")*

Nel referto predisposto dal Nucleo di Valutazione in attuazione di una specifica clausola dell'accordo stipulato tra l'Università e la Provincia di Trento¹⁰, il Nucleo ho descritto in maniera analitica le proprie funzioni e la propria posizione rispetto all'amministrazione, ribadendo che il presupposto della sua indipendenza è la specifica competenza tecnica di quanti ne fanno parte: una competenza tecnica correlata ai compiti di ricerca e didattica che sono propri delle università, pur se la valutazione si è arricchita di nuovi contenuti, riguardanti l'attività degli uffici.

- *Il personale tecnico amministrativo rappresenta un corpo unico, alle dirette dipendenze del ruolo apicale impersonato dal Direttore Generale che, come è noto, è stato elevato dalla legge 240/2010 a organo di ateneo. Nella gestione del ciclo della performance, tuttavia, si richiede di rendere esplicita la diversa declinazione degli obiettivi assegnati al personale occupato presso gli uffici centrali dell'ateneo (a contatto diretto col Direttore Generale) e quelli riferiti al personale impiegato nelle strutture decentrate (dipartimenti, scuole, istituti ecc.). Pur dipendendo dalla catena gerarchica che fa capo al Direttore Generale, infatti, questa seconda fattispecie di impiegati amministrativi esercita la propria attività con il personale docente. È ancora l'evidenza empirica a mostrare come nei precedenti piani della performance degli atenei sono sempre presenti gli obiettivi delle strutture centrali, mentre di rado sono dichiarati quelli specifici attribuiti al personale a supporto del lavoro accademico nei dipartimenti. (par. 6 "La definizione del sistema degli obiettivi")*

In diverse occasioni il Nucleo ha evidenziato lo squilibrio esistente tra la valutazione del personale afferente alle direzioni centrali e quello incardinato presso le strutture accademiche, ribadendo l'assoluta necessità non solo di uniformare il sistema di misurazione e valutazione della performance, ma di esplicitare le responsabilità nella verifica del raggiungimento degli obiettivi operativi delle strutture periferiche¹¹.

- *In riferimento al ciclo integrato della performance, è richiesto ai Nuclei di constatare, con spirito costruttivo che tutte le strutture organizzative dell'ateneo (sia di natura accademica che tecnico-amministrativa) siano coinvolte, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione e condivisione della strategia generale e nella definizione degli obiettivi [... e] che l'ateneo metta effettivamente a disposizione un ufficio di supporto adeguato alle loro esigenze per l'espletamento della funzione di OIV (par. 11 "Indirizzo delle attività di valutazione dei Nuclei nella funzione di OIV").*

⁹ Relazione sull'avvio del ciclo della performance, approvato in data 12/04/2015, par. 4, pag. 4.

¹⁰ Il Piano di miglioramento dei servizi, il Piano delle performance e le verifiche sul raggiungimento degli obiettivi, approvato in data 06/10/2014, pagg. 1-2.

¹¹ Relazione sull'avvio del ciclo della performance, approvato in data 12/04/2015, par. 4, pag. 4.



Nucleo di Valutazione

La necessità, prevista espressamente dalla normativa, che il Nucleo di Valutazione si dotato di un ufficio di supporto adeguato sia in termini di numerosità sia in termini di competenze, è un rilievo costantemente presente nei documenti indirizzati all'amministrazione. La segnalazione di tale lacuna è presente nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema¹² e successivamente in diverse sedute dell'organo¹³, in cui il Nucleo evidenzia la preoccupazione per l'inadeguatezza del disegno dell'organizzazione amministrativa dell'Università, dal momento che l'Ufficio di supporto è collegato con l'Ufficio organi collegiali ed entrambi sono incardinati nel Gabinetto del Direttore Generale e che, pertanto, si verifica una non perfetta coerenza con le regole di buona organizzazione che prescrivono la disgiunzione tra il personale adibito agli uffici di line e di staff e quello adibito al controllo.

Questi punti rappresentano, come già anticipato, alcune tra le criticità da sempre segnalate dal Nucleo e, in alcuni casi, ancora disattese dall'amministrazione: la loro posizione cruciale all'interno della nuove Linee guida consente di affermare la convergenza degli orientamenti seguiti finora dal Nucleo e di ribadire le forti ricadute che il documento ANVUR avrà sul modello gestionale applicato dall'Ateneo.

In particolare, il Piano Organico di Ateneo, la specifica rilevanza delle funzioni degli atenei, il nesso tra obiettivi e piano strategico, la rilevanza annessa agli indicatori e al monitoraggio itinere e l'importanza delle strutture decentrate (segnatamente, l'attenzione da dedicare a tutti gli uffici e non solo quelli centrali ma anche ed anzi in misura maggiore a quelli che coadiuvano le strutture didattiche e di ricerca) sono punti nodali che l'amministrazione dovrà finalmente prendere in considerazione, affinché il modello gestionale che sarà implementato dall'Ateneo possa dirsi conforme agli indirizzi espressi nelle Linee guida.

Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione è dell'opinione che il trasferimento da ANAC ad ANVUR delle competenze per la gestione del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR, avvenuto nel 2013, possa utilmente contribuire – se accompagnato da alcuni indispensabili accorgimenti – al miglioramento complessivo del sistema delle verifiche sulla *performance*.

Il passaggio di competenze da ANAC ad ANVUR sembra riconoscere come, finalmente, nella regolamentazione della gestione del ciclo della performance si debba tenere conto della specificità del mondo dell'università e della ricerca, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'università dall'art. 33 della Costituzione (che la differenzia, all'interno del comparto, dagli Enti Pubblici di Ricerca e in generale da tutte le pubbliche amministrazioni italiane).

Anche nel documento ANVUR si riscontra tale nuova sensibilità, in particolare nella prima parte (par. 2), in cui vengono descritte le specificità del comparto. L'ANVUR ricorda, infatti, che la gestione del ciclo della performance attraverso obiettivi e indicatori è limitata, sin dal suo impianto normativo originario, al solo personale tecnico-amministrativo delle università statali italiane, escludendo pertanto il corpo docente. Peraltro, considerato che l'introduzione di efficaci sistemi di performance nelle organizzazioni pubbliche complesse produce notevoli miglioramenti, tanto nelle prestazioni generali dell'ente, quanto nella qualità del lavoro delle persone coinvolte e che nelle

¹² Relazione sul funzionamento complessivo del sistema, par. 3D, pag. 6.

¹³ Verbale seduta del 21/07/2014 e seduta del 26/09/2014.



Nucleo di Valutazione

università l'amministrazione incide in modo determinante nello svolgimento delle attività accademiche, l'ANVUR sottolinea come "un crescente raccordo tra le due anime dell'università creerebbe il non trascurabile effetto di accrescere il peso della performance nelle scelte strategiche degli atenei".

Il passaggio delle competenze per la gestione del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università non solo consente di tenere conto delle specificità delle università, ma impone anche un approccio integrato tra la performance amministrativa e le missioni istituzionali dell'università stessa (ricerca, didattica e cd. terza missione).

In secondo luogo, è utile sottolineare come l'approccio integrato sopra menzionato non riguardi solo il legame tra la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance e la strategia dell'ateneo relativa alle attività istituzionali. Tale integrazione riguarderà ora anche la trasparenza e l'anticorruzione. Infatti, in un unico documento, il Piano Integrato, l'amministrazione sarà chiamata a sviluppare in chiave sistematica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, all'accesso e utilizzabilità delle informazioni nonché alla riduzione dei fenomeni di corruzione. Ciò comporta una semplificazione delle attività dell'amministrazione, in quanto assomma in un unico documento i contenuti prima previsti da tre distinti documenti (Piano delle performance della struttura gestionale, Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità) e, altresì, favorisce una visione coerente della programmazione strategica, economico-finanziaria e delle attività di anticorruzione e trasparenza.

Detto ciò, è opportuno segnalare un rischio, da scongiurare. Si tratta del rischio che si disperdano le specificità e le competenze sviluppate in questi anni da ANAC in materia di anticorruzione e trasparenza. Per tale motivo, il Nucleo auspica che l'ANAC fornisca comunque supporto all'ANVUR e ai Nuclei di Valutazione nell'analisi e nella valutazione delle parti del Piano integrato dedicate a queste particolari tematiche.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione ritiene di poter esprimere, salvi i necessari perfezionamenti e le opportune cautele con riferimento a specifiche tematiche, un giudizio complessivamente positivo sulle nuove "Linee Guida AVA per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" e sul confermato passaggio di competenze da ANAC ad ANVUR.

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema
di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
(art. 14, comma 4, lettera a), decreto legislativo n. 150/2009)**

Sommario

1. Introduzione
 - A. Obiettivi e struttura della presente relazione
 - B. Le norme di riferimento: richiami essenziali
 - C. L'attività svolta dal Nucleo di Valutazione nel periodo precedente
2. La *performance* organizzativa
 - A. Un processo in corso di definizione
 - B. Premessa di metodo
 - C. La definizione di obiettivi e indicatori
 - D. Criticità relative al sistema di monitoraggio
 - E. Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della *performance*
3. La *performance* individuale
 - A. Una valutazione ad ampio raggio
 - B. La definizione di obiettivi e indicatori
 - C. Misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - D. Verifiche riguardanti il ciclo della *performance*
4. I controlli sulla trasparenza e sull'integrità
5. Qualità dei servizi offerti

20 giugno 2014

1) Introduzione

A) Obiettivi e struttura della presente relazione

Nella presente relazione, il Nucleo di Valutazione valuta il funzionamento delle attività svolte dall'Università di Trento nel 2013 nell'ambito del ciclo della *performance* organizzativa e individuale, nonché in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità ⁽¹⁾. Lo scopo della relazione è duplice: si tratta, da un lato, di fornire una descrizione complessiva del sistema dei controlli interni; dall'altro lato, di metterne in luce i punti di forza e di debolezza, in relazione ai vari aspetti considerati, sui quali viene richiamata l'attenzione degli organi di governo dell'ateneo.

È opportuna una duplice avvertenza. In primo luogo, l'ateneo ha agito nel quadro delle regole e delle metodologie introdotte in via sperimentale due anni or sono, per le quali è stato previsto un percorso di applicazione graduale, tuttora in corso di completamento ⁽²⁾. In secondo luogo, nell'elaborazione di questo documento, non si è potuto tenere conto della relazione appena predisposta dall'amministrazione sull'attuazione del Piano della *performance*, cui il Nucleo di Valutazione si riserva di dedicare la dovuta attenzione in un apposito documento, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La relazione è divisa, oltre a questa introduzione, in quattro sezioni. Mentre la prima illustra, in estrema sintesi, le norme di riferimento, le successive due sono dedicate – rispettivamente - alla *performance* organizzativa e individuale. Sono, poi, descritti i controlli sulla trasparenza e l'integrità. Infine, alcune constatazioni, più che osservazioni, sono dedicate alla qualità dei servizi offerti.

Resta da aggiungere, per quanto concerne ai dati cui viene fatto riferimento, che i vari documenti richiamati sono tutti pubblicati sul portale dell'ateneo; che il Nucleo di valutazione si è avvalso, per la sua analisi, sia delle schede predisposte dall'amministrazione, sia dei riscontri effettuati, i cui esiti sono stati discussi tramite incontri diretti con responsabili dell'amministrazione dell'ateneo.

B) Le norme di riferimento: richiami essenziali

Le norme principali possono essere rapidamente richiamate. Esse sono stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009. Questo, all'articolo 14, ha disposto l'istituzione di un organismo indipendente di valutazione (OIV, le cui funzioni sono state attribuite al Nucleo di Valutazione) della *performance*; ha stabilito che esso "sostituisce i controlli interni" previsti dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 ed esercita le attività di controllo strategico da esso disciplinate; ha richiesto, in particolare, lo svolgimento di un'attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Gli esiti di questa attività di monitoraggio, in base alla disposizione legislativa appena richiamata, vanno esternati in un'apposita relazione annuale (articolo 14, quarto comma, lettera a).

La legge 27 dicembre 2010, n. 240, all'articolo 5, ha successivamente richiesto agli atenei di potenziare il sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle proprie attività, anche avvalendosi dei propri nuclei di valutazione. Un ulteriore impulso all'adeguamento dei controlli interni è provenuto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*"), che ha fatto del principio di trasparenza uno dei cardini delle azioni volte ad assicurare il raggiungimento di più elevati standard ⁽³⁾.

¹ La relazione è stata approvata dal Nucleo di Valutazione due settimane dopo il decorso del termine previsto, per via del ritardo con cui sono stati ricevuti gli elementi informativi che ne costituiscono l'indispensabile presupposto.

² Tali regole e metodologie sono state valutate dal Nucleo il 26 marzo 2013 e approvate dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 28 marzo 2013.

³ Ulteriori disposizioni sono state stabilite, in attuazione della legge n. 190 del 2012, dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Ulteriori criteri direttivi sono stati approvati dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle pubbliche amministrazioni (CIVIT), dapprima nelle delibere n. 105 del 2010 e n. 4 del 2012, in seguito nella delibera n. 23 del 2013. Quest'ultima, in particolare: (i) ha segnalato la necessità che all'interno dei programmi anti-corruzione vi siano specifiche misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza; (ii) ha richiesto che obiettivi in tema di trasparenza siano previsti nel Piano della *performance* (§ 2); (iii) oltre a ribadire l'importanza degli obblighi di pubblicazione esistenti, ha sottolineato la necessità che l'attestazione relativa al rispetto di quegli obblighi sia riferita non solo all'avvenuta pubblicazione, ma anche alla qualità dei dati forniti in termini di "completezza, aggiornamento e apertura" (§ 3).

Alla luce di tali norme e indirizzi, l'impianto complessivo del ciclo di gestione della *performance* si fonda sulla concatenazione tra le diverse fasi, consistenti (i) nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, (ii) nel monitoraggio in corso di esercizio e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, (iii) nella misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale; (iv) nell'utilizzo di sistemi per premiare il merito, (v) nella rendicontazione dei risultati. Il corretto espletamento di ciascuna di tali fasi costituisce, quindi, una condizione indefettibile, mancando la quale l'intero ciclo di gestione rischia di incepparsi, di dare luogo a disfunzioni, di non produrre i risultati attesi. Il raggiungimento degli obiettivi non è, cioè, misurabile, né valutabile.

C) L'attività svolta dal Nucleo di Valutazione nel periodo precedente

A partire dalla Relazione Annuale relativa al 2005, il Nucleo di Valutazione (NdV) ha introdotto una procedura di analisi dei modi di funzionamento dell'Ateneo fondata "su un articolato sistema di indicatori quantitativi, messo a punto con lo scopo di consentire una rappresentazione più oggettiva, esauriente e sintetica, di quelle fino ad oggi fornite, dei modi di funzionamento del nostro Ateneo" (⁴). Il NdV del quadriennio successivo, ha ritenuto opportuno proseguire tale linea.

A tale sistema il NdV ha inoltre affiancato periodicamente una serie di analisi e di rapporti su vari aspetti dell'Ateneo (valutazioni *ex ante* ed *ex post* dei corsi di dottorato⁵, valutazione della soddisfazione degli studenti verso l'attività didattica, relazione di accompagnamento al conto consuntivo, confronto tra la relazione programmatica presentata con il bilancio preventivo e gli obiettivi prefissati dal Rettore).

A tali attività, per così dire, "regolari", il NdV ha affiancato alcune analisi *ad hoc*, quale, ad esempio, il controllo eseguito nel 2007 sulle partecipazioni (sia quelle a bilancio sia quelle che non lo erano) dell'Università di Trento. In occasione della riforma introdotta dal DM 270 n. del 2004 il NdV ha ritenuto opportuno eseguire, nel 2008, un'analisi longitudinale relativa alle carriere delle leve di immatricolati "puri" tra gli anni 2001/2002 e 2006/2007.

Dall'impiego di tali controlli sono emerse criticità, segnalate, ripetutamente, dal NdV agli organi competenti. Tra queste si ricordano, la sottovalutazione (e la rinuncia) ad avviare processi e politiche di Assicurazione interna della qualità della formazione, la mancanza di informazioni sullo stato di avanzamento del progetto della biblioteca (Relazione 2010), la mancata modificata del regolamento "conto terzi"(relazione 2010).

2. La *performance* organizzativa

Alla luce di quanto prima osservato, vanno adesso considerati i due fondamentali aspetti della *performance*, quello organizzativo (riferito, cioè, all'assetto organizzativo nel suo complesso) e quello individuale.

A) Un processo in corso di definizione

Per quanto concerne la *performance* organizzativa, va anzitutto ribadita l'avvertenza iniziale: sebbene l'Università di Trento abbia da tempo, e costantemente, preso una serie di

⁴ Relazione Annuale – anno 2005.

⁵ Con particolare riferimento alla durata delle carriere, alla produzione scientifica e al livello di internazionalizzazione

iniziative volte ad attuare i principi stabiliti dal decreto legislativo n. 150/09 e dalle relative delibere CIVIT di applicazione, quello avviato è un processo che richiede un profondo riordino non solo dei processi gestionali, ma anche della “cultura” di quanti ricoprono pubblici uffici, per cui i risultati vanno considerati e misurati in relazione a un arco di tempo adeguato. Quei risultati, inoltre, risentono inevitabilmente delle risorse – più limitate che in passato - e delle condizioni organizzative dell’ateneo, impegnato nella rilevante riorganizzazione richiesta dalla legge n. 240 del 2010 ⁽⁶⁾.

Giova altresì segnalare che l’Università di Trento ha aderito al progetto “*Good Practice*”, che consente il *benchmarking* tra i 21 atenei coinvolti per l’individuazione delle migliori prassi amministrative, a partire dall’edizione 2012.

B) Premessa di metodo

È doverosa una ulteriore premessa, di ordine metodologico. Come il Nucleo di Valutazione non si esprime sul merito degli obiettivi strategici (ciò spetta agli organi di governo dell’ateneo), né sugli obiettivi operativi (che sono individuati da chi dirige l’amministrazione), bensì sulla loro adeguata rappresentazione al fine di consentire una valutazione *a posteriori* dei risultati raggiunti, così non spetta ad esso prendere posizione circa il disegno complessivo del sistema di monitoraggio, bensì accertarne la rispondenza rispetto ai principi stabiliti dalle leggi e dallo Statuto, anche alla luce dei dati che l’amministrazione stessa ha puntualmente acquisito ed esposto in documenti ufficiali, già sottoposti all’attenzione degli organi di governo.

C) Definizione di obiettivi e indicatori

Segnalati questi aspetti, si deve constatare che nel Piano della *performance* 2011-13, mentre sono stati ben definiti gli obiettivi strategici (riguardanti, nell’ordine, l’organizzazione, la qualità dei servizi, l’internazionalizzazione, i sistemi informativi, il piano edilizio e la razionalizzazione della spesa), non sono stati indicati target espliciti che consentano una verifica puntuale dei risultati effettivamente raggiunti, coerenti con gli obiettivi programmati. Con la conseguenza che la – condivisibile – affermazione di voler perseguire sistematicamente il miglioramento dei processi gestionali non è suscettibile di essere sottoposta a verifica tramite confronti tra target misurabili, definiti ex ante, e risultati raggiunti.

Questo stato di cose è, ad avviso del Nucleo di Valutazione, disfunzionale sotto due profili, connessi ma distinti. Sotto un profilo strettamente giuridico, è in contrasto con quanto richiesto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, che all’articolo 10 richiede la definizione “con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse” degli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell’amministrazione, nonché degli indicatori necessari per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale”. Ma, prima ancora, la situazione è disfunzionale sotto un profilo di organizzazione e gestione di tipo aziendale. Infatti, se non sono definiti in modo puntuale gli obiettivi e gli indicatori che consentono di rilevarne il raggiungimento, parziale o intero, non si vede come si possa affermare che gli obiettivi sono stati raggiunti.

Per queste ragioni, come il Nucleo di Valutazione ha avuto modo di osservare in uno specifico report concernente il nuovo Piano della *performance* ⁽⁷⁾, pur se non è poco quel che è stato fatto nella direzione del perfezionamento del ciclo della *performance*, molto resta da fare. In particolare, vanno messi a punto *target* e indicatori più specifici per la gestione. Occorre, inoltre, assicurare una più stretta connessione tra quei *target* e indicatori e i servizi erogati agli utenti, che costituiscono uno tra gli obiettivi strategici.

⁶ Piano della *performance* 2011-13, § 1.3.

⁷ Delibera n. 23/2013 Allegato 1: Inviato al Responsabile delle risorse Umane il 15/04/2014

D) Criticità relative al sistema di monitoraggio

Quanto appena osservato è tanto più rilevante, in vista dei dati riportati dall'amministrazione negli allegati e di quanto è emerso nel corso degli incontri svolti dal Nucleo con la dirigenza.

L'allegato n. 1 al Piano della *performance* - concernente "il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente" – richiede che l'amministrazione indichi, al § A.1, "con quale frequenza sono stati svolti i monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi". Tra le varie risposte previste (nessuna, mensile, trimestrale, semestrale, altro), quella fornita è stata che il monitoraggio è stato svolto "all'occorrenza". Ne discende una conseguenza, che sembra d'indiscutibile rilievo, cioè che l'attività di monitoraggio non è stata svolta "a regime", ma ha avuto natura meramente eventuale; è stata svolta, cioè, quando lo si è ritenuto necessario od opportuno, sulla base di considerazioni soggettive estranee al ciclo delle performance che, al contrario, si basa su confronti sistematici tra *target* e risultati nel corso del periodo amministrativo, ed quindi in grado di fornire evidenze oggettive al livello di raggiungimento degli obiettivi. Con l'ulteriore conseguenza che ha avuto natura eventuale l'attivazione degli interventi necessari per porre rimedio ai problemi insorti nel corso della gestione. Insomma, se la programmazione e il monitoraggio costituiscono un *ciclo ad interazione continua* dove il secondo aspetto deve influenzare il primo, correggendo errori applicativi ed eventuali disfunzioni, la mancata generalizzazione del secondo influisce negativamente sul primo. Si tratta di una situazione che, ad avviso del Nucleo, richiede un pronto e profondo cambiamento.

E) Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della performance

Nella logica del progressivo miglioramento dei processi, mentre va segnalata la diffusione e la comunicazione di dati statistici idonei a far comprendere l'andamento dell'ateneo nei vari ambiti, resta da compiere una consultazione degli *stakeholders*, strutturata e condotta in modo da assicurare una sempre maggiore pertinenza degli obiettivi rispetto ai bisogni della collettività.

3. La performance individuale

A) Una valutazione ad ampio raggio

Passando dalla *performance* organizzativa a quella individuale, occorre innanzitutto segnalare che nell'Università di Trento la valutazione ha riguardato, in forme diverse, sia la dirigenza, sia il personale.

Per quanto concerne i dirigenti, la valutazione della *performance* individuale è stata effettuata dal Direttore Generale. In veste di responsabile della gestione della procedura di valutazione degli obiettivi dirigenziali, definisce gli obiettivi ed effettua colloqui intermedi e finali con i dirigenti determinando, in questo modo, anche il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei diretti interessati. Pur essendo emerso, attraverso audizioni con il Direttore Generale ed i Dirigenti, un clima di sostanziale condivisione di un tale metodo, all'interno dell'organizzazione. il NdV deve segnalare che un esplicito riferimento, alla metodologia adottata nella misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, avrebbe reso più chiari e trasparenti i criteri seguiti nella valutazione finale delle performance⁽⁸⁾. Non è chiaro, quindi, se e come le valutazioni effettuate sul comportamento organizzativo e sui risultati dei dirigenti siano state considerate ai fini del giudizio sul Direttore Generale, per il quale peraltro una valutazione ampiamente positiva è stata espressa dal Consiglio di amministrazione⁽⁹⁾.

⁸ Vi è tal altro un manuale per la valutazione che è consultabile al link: <http://www.unitn.it/norme-regolamenti/188/manuali-e-procedure>.

⁹ Ad essa è seguita la conferma, disposta dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 19 dicembre 2012.

B) La definizione di obiettivi e indicatori

Il Piano della *performance* 2011-13 ha determinato una serie di obiettivi per i dirigenti (6 persone).

Il giudizio complessivo risente tuttavia della insufficiente presenza di *target* quantitativi o qualitativi con output predefiniti di riferimento su cui misurare le *performance* individuali. Si fa inoltre un ampio ricorso ad obiettivi, che non si prestano a graduazione nel loro raggiungimento, che rendono quindi difficile l'apprezzamento della prestazione manageriale in tutte le situazioni intermedie alla completa realizzazione degli obiettivi medesimi. Ad avviso del Nucleo, quindi, vi sono ampi margini di miglioramento delle prassi finora seguite. Ma l'assenza di quei *target* non consente di individuare con precisione i fattori di debolezza ed innestare sull'analisi degli stessi opportune azioni di miglioramento.

C) Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Quanto appena osservato non manca d'influire sulla misurazione e valutazione della *performance* individuale.

Per un verso, in sede di valutazione del personale dirigenziale i dati riportati dall'amministrazione attestano una soglia piuttosto elevata. Infatti, l'allegato n. 2 al Piano, concernente il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali, segnala che la quota di dirigenti ai quali sono stati assegnati obiettivi individuali si colloca nella fascia più elevata (50-100%). Tuttavia, dai dati forniti non è stato possibile comprendere se essi siano stati formulati sulla base di una metodologia prestabilita e obiettiva.

Per un altro verso, appare assai rilevante nella prassi l'autovalutazione, seguita dalla valutazione finale da parte del Direttore Generale, previo colloquio con ciascun dirigente, un metodo in sé utile, ma che andrebbe inserito in una cornice di *target* e indicatori specifici. Non è chiaro, se, e in quale misura, tale prassi abbia prodotto alcuna significativa modificazione rispetto alle modalità di effettuazione dell'attività di gestione o alcun rilevante miglioramento.

Resta da aggiungere che, nel 2013, non risulta che siano state realizzate indagini sul benessere organizzativo.

D) Verifiche riguardanti il ciclo della *performance*

Passando dall'attuazione del ciclo della *performance* alle verifiche su di esso, occorre anzitutto ribadire quanto il Nucleo di Valutazione ha osservato nella relazione generale ⁽¹⁰⁾, ossia l'inadeguatezza delle risorse. Nell'Università di Trento, infatti, varie attività (in particolare, di raccolta di dati ed elaborazione di statistiche) sono affidate all'Ufficio studi, che è disgiunto dall'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione. All'Ufficio, inoltre, non è preposto un dirigente, ma un funzionario EP, peraltro assegnato anche ad altri uffici. Prestano la propria attività nell'Ufficio solo un dipendente a tempo pieno e uno impegnato anche altrove, donde una non perfetta coerenza con le regole di buona organizzazione che prescrivono la disgiunzione tra il personale adibito agli uffici di *line* e di *staff* e quello adibito al controllo.

Purtuttavia, grazie anche al personale impegno dei dipendenti, il Nucleo ha effettuato una serie di verifiche, anche facendo seguire alle prime valutazioni altre più approfondite, dopo aver chiesto e ottenuto ulteriori elementi informativi e averli discussi con i responsabili dei vari uffici ⁽¹¹⁾.

4. I controlli sulla trasparenza e sull'integrità

Al monitoraggio relativo ai risultati conseguiti dall'amministrazione si aggiungono –

¹⁰ Nucleo di Valutazione, Relazione approvata il 4 giugno 2014, § Relazione annuale dei nuclei di valutazione interna (D.Lgs. 19/2012, art.12 e art. 14).

¹¹ Ciò ha riguardato il lavoro flessibile (riunioni del 25 settembre e del 28 ottobre 2013) e la premialità (alla riunione del 27 novembre è seguita l'audizione del Direttore Generale e del responsabile dell'Ufficio del personale, il 12 dicembre 2013. La relativa relazione è stata approvata, dopo che ulteriori raggugli sono stati forniti dagli uffici, il 27 gennaio 2014.



come segnalato – le verificazioni da effettuare a supporto dell’attuazione del programma annuale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Va detto, in via preliminare, che l’ateneo utilizza sistemi informativi per l’archiviazione e la pubblicazione dei dati previsti nel suddetto programma. L’accuratezza dei processi di trasmissione e dei dati trasmessi è affidata al responsabile della trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a svolgere apposite verifiche, nel mese di settembre 2013 e nel mese di gennaio 2014. Da ciò risulta che gli obblighi di tipo informativo sono stati correttamente adempiuti ⁽¹²⁾, pur se vi sono non irrilevanti margini di miglioramento quanto alla qualità delle informazioni riportate.

5. Qualità dei servizi offerti

Un ulteriore aspetto, certamente non ultimo per importanza, concerne la qualità dei servizi erogati dall’ateneo. Giova dire subito che, soprattutto nel corso degli ultimi anni, molto è stato fatto per migliorare la cultura della qualità, con diversi e significativi risultati, sul piano dell’adeguatezza dei servizi offerti, anche mediante modalità di tipo telematico. Sono state, altresì, effettuate alcune indagini parziali di *customer satisfaction*, rivolte agli studenti.

Non è poco, tuttavia, quel che resta da fare. In particolare, il Nucleo di Valutazione ritiene che le indagini sul grado di soddisfacimento degli utenti debbano essere ampliate quanto all’ambito e perfezionate quanto agli aspetti di metodo. Inoltre, quanto meno in via sperimentale, si può pensare di introdurre lo strumento delle carte dei servizi, tranne per la biblioteca, già adottato con risultati positivi da altri atenei.

¹² Le attestazioni sono disponibili al seguente indirizzo dell’amministrazione trasparente: <http://www.unitn.it/ateneo/1001/attestazioni-oiv-o-di-struttura-analoga> .

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti³.

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Altro: all'occorrenza			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input checked="" type="checkbox"/> Altro: Direttori di struttura accademica			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 0	_ _ _ 0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 6	_ _ _ 6	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ 6 5 0	_ 1 7 7 *	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

*Il restante personale (650-177 = 473) è soggetto a valutazione individuale attraverso la valutazione delle capacità tecnico-professionali e dei comportamenti organizzativi

³ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.



B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP? *		(valore assoluto) _ _ 4	
* Non è costituita formalmente una Struttura Tecnica Permanente a supporto della gestione del ciclo della performance. Sono comunque impegnati su tale attività 1,25 FTE.			
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?		(valore assoluto) _ _ _	
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?		_ _ _	
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?		_ _ _	
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:			
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne ⁴) Costo di eventuali consulenze		_ _ _ _ 6 9 5 2	
		_ _ _ _ _ _ _ 0	
Altri costi diretti annui		_ _ _ _ _ _ _ 0	
Costi generali annui imputati alla STP		_ _ _ _ _ _ _ 0	
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)		<input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico- gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico- gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico	

⁴ Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di 30.000€ * 30% = 9.000€).



D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	[1]		
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____ <input type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) _____		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____ Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____ Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No		
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____	_____		
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	_____ ob. strategici	_____ ob. operativi		
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Sistema di contabilità analitica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione⁵				
E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati				
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi				
Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	

⁵ Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

⁶ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

Consulenti e collaboratori	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	I dati di consulenti e collaboratori vengono inviati alla Funzione pubblica (anagrafe delle prestazioni) in via telematica 2 volte all'anno (30/06 – 31/12)
Dirigenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Il CV del Direttore Generale è inviato in via telematica alla Funzione Pubblica una volta all'anno
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	I dati degli incarichi ai dipendenti vengono inviati tempestivamente Funzione Pubblica in via telematica
Bandi di concorso	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	I bandi per assunzione a tempo indeterminato vengono inviati, prima della pubblicazione, alla Funzione Pubblica e al Ministero della Giustizia (Gazzetta ufficiale) in via telematica
Tipologia Procedimenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con Procedura automatizzata	



Nucleo di Valutazione

Bandi di gara e contratti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Trasmissione dei bandi di gara a: - A.V.C.P via elettronica - Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti (sito www.servizioccontrattipubblici.it) via elettronica - Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea via elettronica - Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana via cartacea
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	



E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati			
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi			
Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica			
Consulenti e collaboratori			
Dirigenti			
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti			
Bandi di concorso			
Tipologia Procedimenti			
Bandi di gara e contratti			



Nucleo di Valutazione

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici			

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	Si/No	Se "Si" tramite lo strumento GOOGLE
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Si	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	Si	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	Si	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	Si	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	Si	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Si	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	No	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	Si	EMAIL RESP. TRASPARENZA
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	No	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	No	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	No	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì (per il Sistema Bibliotecario di Ateneo) <input type="checkbox"/> No	
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	



Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso⁷

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	[[[[]0]	[[[[]0]	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	[[[[]6]	[[[[]6]	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	[[6]5]5]	[[[[]]*	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
* per il personale non dirigente il processo 2014 è in fase di avvio				

⁷ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

Nucleo di Valutazione**Relazione sulla performance dell'Università di Trento nel 2013****1. Introduzione.**

Con questo referto, il Nucleo di Valutazione si esprime nuovamente sulla *performance* dell'Università di Trento (di seguito: l'Università) nel corso del 2013. Nell'esporre, nel referto provvisorio approvato il 08 agosto 2014, una serie di giudizi di risultato parziale, sono stati chiesti e ottenuti ulteriori chiarimenti (forniti, il 2 settembre 2014, dal Direttore Generale in un apposito documento, che integra la Relazione sulla performance del 16 giugno 2014 (di seguito: la Relazione). Il Nucleo di Valutazione deve adesso formulare un giudizio di risultato complessivo, attenendosi alla logica seguita dalle norme rilevanti ai fini che qui interessano. Tale logica è di tipo binario, per cui quel giudizio di risultato complessivo deve essere di segno positivo o negativo. Giova dire subito – a fini di chiarezza – che, in applicazione di questa logica, l'opinione del Nucleo di Valutazione è che, per un verso, i giudizi di risultato parziale di segno positivo sono prevalenti rispetto a quelli di segno negativo e, in conseguenza di ciò, deve essere di segno positivo anche il giudizio di risultato complessivo. Per un altro verso, però, ciò non esime il Nucleo di Valutazione dal dovere di segnalare agli organi di governo dell'Università – proprio a seguito degli ulteriori chiarimenti forniti dall'amministrazione - una serie di criticità.

2. Le misure adottate nel ciclo della performance e le informazioni disponibili.

Gli elementi di segno positivo sono, oltre ai risultati segnalati nella Relazione e della collaborazione instaurata con l'amministrazione nel rispetto delle rispettive attribuzioni, i seguenti due: a) le misure adottate nel corso del ciclo della performance; b) le informazioni rese disponibili. Quanto al primo aspetto, sia i documenti messi a punto dall'amministrazione dell'Università, sia le risultanze delle verificazioni dimostrano che il ciclo della performance si è svolto regolarmente, seguendo l'iter previsto dalle norme di rango primario e dai criteri applicativi elaborati dalla CIVIT. Quanto al secondo aspetto, ossia alle informazioni riguardanti alle attività svolte dagli uffici, molte di quelle informazioni sono state fornite nella Relazione; altre – come il Direttore Generale ha osservato nel documento integrativo prima citato – sono desumibili da altri atti e documenti già disponibili sul sito internet dell'Università; altri aspetti, ancora, sono stati chiariti del tutto o parzialmente in quel documento integrativo.

3. La struttura della Relazione.

Per un ulteriore elemento rilevante, ossia la struttura della relazione, il Nucleo di Valutazione prende atto delle repliche fornite dall'amministrazione. Alla constatazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, ossia che tale struttura non è coerente con quanto richiesto dai criteri applicativi definiti dalla CIVIT, si è replicato che, da un lato ciò costituisce l'esplicazione dell'autonomia che le norme vigenti riconoscono agli atenei e, dall'altro, ciò consente di effettuare raffronti con le gestioni degli anni precedenti. Mentre per ciò che concerne l'esercizio dell'autonomia, una valutazione non può che essere effettuata dagli organi di governo dell'Università, l'argomento relativo ai raffronti – come suole dirsi – prova troppo, perché, così opinando, nessuna amministrazione avrebbe dovuto adeguarsi al format elaborato dalla CIVIT, al fine di continuare a usare le stesse modalità di esposizione degli anni precedenti.

4. Le persistenti criticità.

Restano da segnalare, infine, le criticità rilevate dal Nucleo di Valutazione, per alcune delle quali il documento che integra la Relazione conferma quanto si è osservato nel precedente referto, cui si rinvia particolarmente per quanto concerne [i criteri e le modalità di valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti](#). Innanzitutto, la scelta di fare ricorso a obiettivi espressi in modo descrittivo, anziché a target di tipo quantitativo, conferma la deviazione rispetto a quanto richiesto dalle norme primarie e incide in modo negativo sulla trasparenza e, così, sulla verificabilità del grado in cui quegli obiettivi sono stati raggiunti e, in ultima analisi, sull'efficienza complessiva dell'apparato amministrativo. Allo stesso modo, pur prendendo atto dei chiarimenti ricevuti per quanto concerne il monitoraggio, il Nucleo di Valutazione non può che ribadire che il monitoraggio si fonda sul confronto tra obiettivi e risultati e da luogo a interventi correttivi quando tale confronto segna degli scostamenti tra i primi ed



Nucleo di Valutazione

i secondi: è quindi evidente che si tratta di attività sistematica che richiede attività di reporting – di cui non vi è evidenza empirica - adeguatamente strutturate e cadenzate secondo intervalli predefiniti. Non sono fugati neppure i dubbi concernenti le criticità nei rapporti con gli *stakeholders*.

5. Conclusione.

Il Nucleo di Valutazione, confidando che i rilievi critici emersi durante il processo di analisi della Relazione e trasmessi all'amministrazione possano giovare al miglioramento dei criteri e delle modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte, ritiene di poter comunque esprimere un giudizio positivo quanto alla validazione della Relazione sulla performance.

ALLEGATO A - VALIDAZIONE PERFORMANCE 2013

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	CAMPI PRESENTI (SI/NO)	VALIDAZIONE
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Differisce da quello previsto da anac nella delibera 5/2012 http://www.anticorruzione.it/wp-content/uploads/Delibera-n-5-del-2012-testo-finale.pdf . Nel documento integrativo viene giustificata tale scelta che non appare del tutto condivisibile.	si	Si
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Dati sommari relativi a università in cifre	si	Si
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Si fa riferimento solo alle modifiche normative. Non sono chiarite i rapporti con gli stakeholders	si	Si
2.2	L'amministrazione	La descrizione dell'organizzazione e i dati quantitativi sono descritti nell'appendice. Nel documento integrativo sono forniti dati quantitativi (tabella p. 4)	si nel documento integrativo	Si
2.3	I risultati raggiunti	Sono ricavabili dalla lettura complessiva della relazione, ma non ne esiste una versione sintetica Sono elencati risultati di sintesi p. 5	si nel documento integrativo	Si
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono ricavabili dalla lettura complessiva della relazione, ma non ne esiste una versione sintetica. Sono discussi nel documento integrativo	si nel documento integrativo	Si
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La struttura della parte 3 è sui generis. E' divisa in due capitoli. Una generale relativa ad obiettivi strategici operativi declinati in trasversali e propri delle singole direzioni. Evidentemente sono quelli previsti nel piano della performance. Ed una seconda parte (cap. 3) con altri indicatori quantitativi e dati relativi alle singole direzioni di cui allo stato non si capisce la natura rispetto al piano. L'assenza della descrizione dell'albero della performance rende di difficile comprensione l'impostazione delle due parti nella loro configurazione attuale. Nel documento integrativo si giustifica la struttura. Dal punto di vista dell'impostazione questo rende difficoltosa la fruizione del documento da parte di non addetti ai lavori.	si	Si
3.1	Albero della <i>performance</i>	Manca un documento descrittivo dell'albero della performance, degli uffici coinvolti e dei tempi di attuazione. Parzialmente coperto da documento inviato da DG a presidente del ndv. Anche in questo caso alcuni elementi sono desumibili dal par. 3.3 del documento integrativo. L'adozione di fasi della performance sui generis è stata definita dall'ateneo con l'approvazione del Nucleo nella precedente composizione. Non rispondono nei dettagli a quanto previsto da ANAC	Desumibili dal documento integrativo	No
3.2	Obiettivi strategici	Sono definiti su paragrafi diversi prima trasversali poi alle diverse direzioni. A ciascuno sono associati gli obiettivi operativi ed i target (in genere di tipo on/off non sempre commentati e descritti in dettagli. Mancano le indicazioni che sarebbero richieste a pagina 7/8 della delibera ANAC5/2012) Nel documento di chiarimento sono spiegate e giustificate le ragioni dell'assenza di obiettivi operativi e target	si	Si con rilievo di criticità
3.3	Obiettivi e piani operativi	vedi sopra 3.2	si	Si con rilievo di criticità
3.4	Obiettivi individuali	La relazione risulta priva di indicazioni che possano permettere al NdV di comprendere non soltanto quali sono gli obiettivi individuali per tutte le categorie di personale, ma anche quale è stato il sistema di valutazione e misurazione che l'Ateneo ha applicato, il suo metodo, i suoi contenuti. Va, altresì, aggiunto che la "relazione 2013" dovrebbe riportare anche «informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente e, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, in modo tale da rappresentare adeguatamente i risultati del sistema di valutazione individuale». Sono inserite informazioni sui risultati raggiunti per dirigenti ed EP. Si fa riferimento ad altri documenti sul sistema di misurazione. Si chiariscono le modalità "informali" di valutazione adottate. Continuano a mancare indicazioni sulle categorie di personale non dirigenziale/non EP	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Ci sono cenni sparsi nella relazione. Nella tabella di pagina 4 dei chiarimenti sono indicate le risorse. Non ci sono indicazioni su efficienza ed economicità.	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel documento integrativo si fa riferimento esplicito a documenti esterni nell'ambito complessivo della giustificazione di una diversa impostazione della relazione rispetto a quanto previsto da ANAC	no	Si con criticità
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Risponde parzialmente il DG nella comunicazione al NDV	no	Si con criticità
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		no	Si con criticità
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Sono brevemente discussi nel documento integrativo	si nel documento integrativo	Si
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'assenza di tabella è conseguente alla mancata adozione della struttura prevista da ANAC	no	no
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	L'assenza di tabella è conseguente alla mancata adozione della struttura prevista da ANAC	no	no
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Si segnala, in particolare, che l'adozione delle tabelle sulla valutazione individuale assume particolare rilevanza, perché dovrebbe ulteriormente chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'amministrazione. Nel documento integrativo ci sono indicazioni su dirigenti ed EP. Manca tutto il restante personale.	parzialmente nel documento integrativo	Si con criticità e limitatamente alle informazioni rese disponibili



Nucleo di Valutazione

ALLEGATO B

Ai Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi di Trento
prof.ssa Daria de Pretis

e p.c. CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, la
Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 - 00186 Roma (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2013

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 16/06/2014 (con le integrazioni poste in essere nel documento inviato il 02 settembre 2014)
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della CIVIT sul Piano della performance 2011-2013 e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. L'OIV ha chiesto ed ottenuto informazioni e chiarimenti ulteriori, forniti dall'amministrazione in varie occasioni, da ultimo nel documento che integra la Relazione sulla performance di cui al § A.
- E. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato, che costituisce parte integrante del presente documento.

Data 10/09/2014

Firma

Prof. Giacinto della Carriera

Firma

Prof. Antonio Baricchi

Firma

Prof. ssa Maria Bergamin

Firma

Prof. Andrea Caranti

Firma

Prof. Rocco Micciolo



DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE

- A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 77/2013, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2013 della delibera n. 77/2013.
- B. Il Nucleo di Valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009

ATTESTA

la veridicità* e l'attendibilità, - nel senso ed entro i limiti indicati al punto 4, lettere (B e C) della delibera adottata dal Nucleo di Valutazione il 27/01/2014 - alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/società/ente.

Trento, 31 gennaio 2014

Il Presidente

* Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dall'OIV/altra struttura con funzioni analoghe nell'Allegato 1 e quanto pubblicato sul sito istituzionale al momento dell'attestazione.



Nucleo di Valutazione

**RELAZIONE DEL
NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL
BENESSERE ORGANIZZATIVO**

DOC 06 /15



Nucleo di Valutazione

INDICE

1. Introduzione	3
2. I risultati del questionario ANAC nell'Università degli Studi di Trento	4
3. Le variabili "di contorno"	9
4. Conclusioni	14
5. QUESTIONARIO	16



Nucleo di Valutazione

1. Introduzione

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” recita all’Art. 14, comma 5

“L’Organismo indipendente di valutazione della performance [...] cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale [...]”

(Ricordiamo che nella sua Delibera dell’ 11 marzo 2010, n. 9 “In tema di applicabilità del decreto legislativo n. 150/2009 alle Università”, la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ha espresso l’avviso che all’interno delle Università l’attività di valutazione debba continuare ad essere svolta dal Nucleo di Valutazione, che si configura quindi come Organismo indipendente di valutazione.)

Il Nucleo di Valutazione dell’Università di Trento, al termine degli adempimenti di cui sopra, ha ritenuto di stendere questa relazione di accompagnamento ai dati raccolti, in cui a una parte metodologica si affiancano alcune osservazioni sulle criticità più rilevanti emerse nell’analisi dei risultati dell’indagine.

Il 29 maggio 2013 la CIVIT, successivamente ANAC, ha pubblicato i modelli sulla cui base gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs n. 150/2009, devono curare, annualmente, la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Come previsto dai modelli adottati dall’Autorità ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs. n. 150/2009 succitato, lo strumento di indagine è costituito da **tre tipologie** di questionari, tra di loro integrati. I tre questionari sono basati su scale d’atteggiamento di tipo Likert, per complessive 82 affermazioni (item), relative a 14 ambiti tematici (indicati con le lettere da A a P), per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito.¹ L’Autorità ha optato per la scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza. Pertanto, nell’analisi dei dati, il discrimine tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3.5.

La **prima tipologia** di indagine prevista dai modelli adottati dall’Autorità riguarda il “benessere organizzativo” inteso come “*stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati*”. Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti (indicati con le lettere da A a I) di cui fanno parte un totale di 51 domande.

¹ Per le 6 domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05), i valori originali sono stati “ripolarizzati” (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo.



Nucleo di Valutazione

La **seconda tipologia** di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della *“condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”*. Questa tipologia di indagine è strutturata in 3 diversi ambiti (L, M, N) di cui fanno parte 13 domande.

La **terza tipologia** di indagine riguarda la valutazione del “superiore gerarchico”, intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale. Il questionario è strutturato in 2 ambiti (O, P) di cui fanno parte 9 domande, e rileva la percezione dei dipendenti sulla *“capacità del proprio “capo” di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance”*, con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti.

2. I risultati del questionario ANAC nell’Università degli Studi di Trento

I destinatari dell’indagine sono stati 697 dipendenti PTA e CEL. Di questi, 509 si sono collegati con il sito web per la compilazione del questionario stesso. Tuttavia, 83 non hanno risposto ad alcuna domanda, mentre per altri 19 la compilazione è risultata parziale. Complessivamente, quindi, i rispondenti sono stati 426 (61%).

Per una massima trasparenza, l’Appendice 1 allegata alla presente relazione presenta, per ciascuna delle 73 domande relative ai 14 ambiti tematici, il numero di risposte date a ciascuno dei 6 livelli della scala di Likert, insieme al corrispondente numero di osservazioni mancanti. Tale numero risulta a volte piuttosto consistente. Se si trascurano le domande relative all’ambito B (discriminazioni), si osserva un numero di mancate risposte superiore al 20% per la domanda N.02 (*Sono adeguatamente tutelato se non sono d’accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance*). **L’Appendice 1** riporta inoltre la distribuzione percentuale delle risposte, insieme al valore medio calcolato assegnando ai 6 livelli della scala Likert i valori interi da 1 a 6. Si tratta di una modalità di assegnazione che può non essere del tutto convincente dal punto di vista metodologico, ma che, tuttavia, risulta ampiamente praticata da chi elabora dati simili a quelli in parola. In particolare, questa modalità di assegnazione è stata impiegata dall’ANAC nella propria relazione *“Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico. Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009”* pubblicata nel Giugno 2014 e che può fungere da “controllo” per il commento dei risultati conseguiti presso l’Università di Trento. Pur riconoscendo la praticità di analisi, la trasformazione “diretta” di una scala di misura ordinale in una scala di misura quantitativa può “appiattare” eccessivamente alcuni risultati e non riuscire a mettere in evidenza in modo adeguato eventuali criticità. È per questo motivo che il NdV ha ritenuto opportuno fare ricorso, nella presente relazione, anche ad altre tipologie di ricodifica dei dati originali.

L’Appendice 2 riporta una elaborazione simile a quella presentata nell’Appendice 1, ma relativa alle l’importanza attribuita ai cinque ambiti tematici dell’indagine sul benessere organizzativo (domande A-I). Dal momento che lo scopo di tali domande è valutare il “gap” tra l’importanza attribuita a tali ambiti e la percezione di benessere, rispetto a tali ambiti, dell’effettivo livello di benessere organizzativo nella



Nucleo di Valutazione

propria amministrazione, nella stessa Appendice sono stati riportati i valori corrispondenti (in termini sia assoluti, sia relativi) derivati a partire da quelli presenti nell'Appendice 1.

Come già anticipato, l'Appendice 2 presenta anche i valori medi calcolati per ciascuno dei 9 ambiti tematici sia con riferimento all'importanza attribuita a tali ambiti ("media I "), sia con riferimento alla percezione di benessere, rispetto agli stessi ambiti, dell'effettivo livello di benessere organizzativo nella propria amministrazione ("media B "). Dal rapporto fra questi due indicatori, è stato ricavato un indice sintetico (denominato "Quoziente I/B ") impiegato per quantificare il "gap" di cui sopra. Maggiore è il valore del rapporto, più critico – e quindi a più immediata necessità di attivare interventi migliorativi – va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo.

Nel caso dell'Università di Trento, dal punto di vista numerico, con riferimento ai nove ambiti del benessere organizzativo, il valore medio di percezione del benessere ("media B ") è generalmente (in 7 casi su 9) inferiore all'importanza attribuita, ossia la situazione percepita non è adeguata alle aspettative. Gli ambiti dove tale *gap* risulta più marcato sono rappresentati dall'ambito D (*La carriera e lo sviluppo professionale*), con un quoziente di 1.77, dall'ambito C (*L'equità nella mia amministrazione*), con un quoziente di 1.70 e dall'ambito G (*Il contesto del mio lavoro*) con un quoziente di 1.47. Per quanto riguarda i rimanenti 6 ambiti, il valore del quoziente è abbastanza vicino all'unità, essendo compreso fra 0.92 e 1.18. I due ambiti nei quali il valore medio di percezione del benessere è numericamente superiore all'importanza attribuita sono gli ambiti B (*Le discriminazioni*) e I (*L'immagine della mia amministrazione*).

È possibile rappresentare graficamente la distribuzione delle risposte alle domande poste dal questionario ANAC dopo avere accorpato le risposte stesse in tre categorie (1-2, 3-4, 5-6). In questo modo la dimensionalità associata a ciascuna risposta è pari a 2 (infatti, trattandosi di tre percentuali, la loro somma deve sempre essere uguale a 100). Pertanto, conoscendo due delle tre percentuali, è nota anche la terza. In questo modo i "punti" (i "profili" di ciascuna risposta, ovvero le tre percentuali) possono essere rappresentati su un piano (un triangolo equilatero rappresentante la faccia di un tetraedro) senza alcuna perdita di informazione. Questa rappresentazione grafica (*triplot*) permette una immediata visualizzazione del posizionamento delle diverse risposte consentendo al tempo stesso di identificare le risposte alle quali sono associati profili sovrapponibili. È possibile inoltre evidenziare in modo estremamente chiaro gli *item* del questionario ai quali sono associati profili di risposta "estremi" (vale a dire profili di risposte concentrati prevalentemente su un'unica categoria), dal momento che tali profili si posizionano su uno dei vertici del triangolo. Il "pallino" rosso posto al centro di ogni triangolo rappresenta il "baricentro", ovvero il profilo di un (ipotetico) item al quale hanno risposto 1-2 un terzo dei partecipanti, 2-3 un terzo dei partecipanti e 5-6 il rimanente terzo dei partecipanti.

Le figure presentate **nell'appendice 3** mostrano i *triplot* relativi a ciascuno dei 14 ambiti tematici in cui è diviso il questionario ANAC. Sotto ciascuna figura sono riportati i "profili" associati a ciascuna risposta (la somma di ogni profilo è uguale a 1000). Ad esempio, esaminando la prima figura, relativa alla sezione A (*La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato*), all'item A_01, "Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)" ha risposto 1-2 (disaccordo completo o quasi) il 7.4% dei partecipanti, ha risposto 3-4 il 29.3% dei partecipanti, ha risposto 5-6 (accordo completo o quasi) il 63.3% dei partecipanti. L'ultimo numero, sotto la colonna "n", indica il numero di dipendenti che hanno risposto a quell'item.

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (A). I 9 item relativi a questa sezione si collocano tutti nella metà inferiore destra del triangolo. Uno in particolare (A_06: *Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare*) è posizionato quasi sul corrispondente vertice del



Nucleo di Valutazione

triangolo. Questo sta ad indicare che la percentuale di risposte 5-6 è molto vicina al 100%. L'item più distante dal vertice in parola è A_03 (*Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti*) e rappresenta, quindi, quello in un certo senso più "critico" fra i 9 item della sezione A. Complessivamente (vedi Appendice 2) il 64% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione (valori 5 e 6); la media è 4.65, un valore leggermente inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (5.03). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 4.4 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.1 con un indice I/B di 1.2. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente simile, ma numericamente migliore, rispetto a quello nazionale.

Le discriminazioni (B). I 9 item relativi a questa sezione si collocano tutti molto vicini al vertice inferiore destro del triangolo, il che segnala che, per tutti gli item, il livello di soddisfazione risulta estremamente elevato. Gli item più vicini a questo vertice sono B_03, B_05, B_06 e B_08. Essi risultano inoltre quasi perfettamente sovrapposti, il che sta ad indicare che i corrispondenti profili sono sostanzialmente identici. Complessivamente oltre l'83% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione; la media è 5.33, un valore alquanto superiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (4.93). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 5.3 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.1 con un indice I/B di 0.98. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente in linea con quello nazionale.

L'equità nella mia amministrazione (C). Quattro dei 5 item relativi a questa sezione si collocano nella metà superiore del triangolo vale a dire al di sopra di una linea orizzontale passante per il baricentro (il pallino rosso). Questo significa che, per gli item corrispondenti a questi punti, oltre un terzo dei rispondenti si sono dichiarati quasi completamente in disaccordo (risposte 1 e 2). In questo senso, l'item più critico è C_04 (*Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto*), con quasi il 60% delle risposte denotanti grande insoddisfazione. Altrettanto critico può essere considerato l'item C_03 (*Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione*), con quasi il 50% delle risposte denotanti grande insoddisfazione. Gli item C_01 (*Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro*) e C_02 (*Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità*) presentano profili di risposta molto simili fra loro (come se fossero, in un certo senso, un unico item). Complessivamente oltre il 42% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione e solo il 22% un ottimo livello di soddisfazione; la media è 3.03, un valore ben inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (5.15), con un rapporto I/B prossimo a 1.7. Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 3.2 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 4.7 con un indice I/B di 1.5. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento sembra quindi deporre per un *gap* più evidente fra benessere organizzativo e importanza con riferimento ai risultati di questa sezione.

La carriera e lo sviluppo professionale (D). Anche in questo caso 4 dei 5 item relativi alla sezione si collocano nella metà superiore del triangolo. Due sono gli item che rivestono maggiore criticità: D_01 (*Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro*) e D_02 (*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito*). I due punti corrispondenti sono inoltre quasi perfettamente sovrapposti, per cui sembra che essi siano stati percepiti quasi come un unico item. Gli item D_04 (*Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale*) e D_05 (*Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente*) sono posizionati vicino al baricentro del triangolo, segnalando un profilo di risposte quasi



Nucleo di Valutazione

uniformemente distribuito fra le tre possibilità (1-2, 3-4, 5-6). Complessivamente quasi il 48% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione e solo il 16% un ottimo livello di soddisfazione; la media è 2.82 (il valore più basso fra quelle di tutte le sezioni), un valore ben inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (5.00), con un rapporto I/B prossimo a 1.8 (il valore più elevato fra tutti quelli calcolati). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 2.8 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 4.8 con un indice I/B di 1.7. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente in linea con quello nazionale.

Il mio lavoro (E). Quattro dei 5 item si collocano nella metà inferiore destra del triangolo. Quello che rimane sul "confine" è E_05 (*Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale*), che è anche quello più vicino al vertice superiore del triangolo. Complessivamente il 57% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione; la media è 4.40, un valore un po' inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (5.05). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 4.5 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.0 con un indice I/B di 1.1. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente in linea con quello nazionale.

I miei colleghi (F). I risultati di questa sezione sono abbastanza simili a quelli della sezione precedente. Quattro dei 5 item si collocano nella metà inferiore destra del triangolo. Sul "confine" rimane l'item F_05 (*L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare*), collocandosi molto vicino al baricentro e all'item F_01 (*Mi sento parte di una squadra*). Complessivamente quasi il 62% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione; la media è 4.19, un valore un po' inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (4.93). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 4.4 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.2 con un indice I/B di 1.2. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi del tutto in linea con quello nazionale.

Il contesto del mio lavoro (G). Tutti i 5 item di cui è composta questa sezione si collocano nella metà inferiore sinistra del triangolo. I due item più "critici" (nel senso che si collocano anche nella metà superiore del triangolo) sono G_01 (*La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione*) e G_04 (*La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata*), con profili di risposta simili. Complessivamente il 44% delle risposte esprimono un livello di soddisfazione "medio" (risposte 3 e 4), il 31% un livello di insoddisfazione elevato e il 25% un ottimo livello di soddisfazione; la media è 3.34 (si tratta di quello più vicino al valore 3.5, considerato "discriminante" da ANAC), un valore un po' inferiore a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (4.92). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 3.3 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.2 con un indice I/B di 1.6. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente simile, ma numericamente un po' migliore, rispetto a quello nazionale.

Il senso di appartenenza (H). Quattro dei 5 item si collocano nella metà inferiore destra del triangolo. L'item rimanente è H_04 (*I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali*). Complessivamente quasi il 46% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione; la media è 4.11, un valore molto vicino a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (4.46). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 4.4 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è



Nucleo di Valutazione

pari a 5.1 con un indice I/B di 1.2. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente simile, ma numericamente un po' migliore, rispetto a quello nazionale.

L'immagine della mia amministrazione (I). Questa sezione è composta da tre item; tuttavia due (I_02 e I_03) sono quasi completamente sovrapposti, mentre quello rimanente, I_01, è comunque molto vicino come profilo agli altri due. Inoltre, tutti e tre gli item si posizionano sostanzialmente sulla base del triangolo, il che indica che la percentuale di risposte che denotano grande insoddisfazione è prossima a zero. I tre item di questa sezione sono quindi, in buona sostanza, lo "stesso" item. Complessivamente quasi il 62% delle risposte esprimono un ottimo livello di soddisfazione; la media è 4.64, un valore superiore, anche se molto vicino, a quello relativo all'importanza attribuita al corrispondente ambito tematico (4.29). Il dato nazionale relativo a questa sezione riporta una media di 4.8 per i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, mentre il valore medio dell'importanza è pari a 5.1 con un indice I/B di 1.1. Il dato che emerge dai dipendenti dell'Università di Trento è quindi sostanzialmente simile, ma numericamente migliore, rispetto a quello nazionale.

La mia organizzazione (L). Dei 4 item che costituiscono questa sezione, due (L_01 e L_03) si collocano nella metà superiore del triangolo, mentre i due rimanenti (L_02 e L_04) sono sul "confine". L'item più "critico" è L_01 (*Conosco le strategie della mia amministrazione*), ma, globalmente, i profili delle quattro risposte non sono molto dissimili fra loro. Complessivamente quasi il 37% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione mentre circa il 19% delle risposte esprimono un elevato livello di soddisfazione; la media della sezione è 3.13, un valore un po' inferiore a quello considerato "discriminante" da ANAC. Il dato medio nazionale è 3.0.

Le mie performances (M). I 4 item che costituiscono questa sezione si collocano tutti nella metà inferiore sinistra del triangolo. L'item più "critico" è M_04 (*Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*), ma, globalmente, i profili delle quattro risposte non sono molto dissimili fra loro (M_01, M_02 e M_03 sono quasi coincidenti). Complessivamente il 30% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione mentre circa il 27% delle risposte esprimono un elevato livello di soddisfazione; la media della sezione è 3.39. Il dato medio nazionale è 3.3.

Il funzionamento del sistema (N). I 5 item che costituiscono questa sezione si collocano tutti nella metà superiore del triangolo. L'item più "critico" è certamente N_04 (*La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*), con quasi il 56% di risposte che esprimono un elevato grado di disaccordo con questa affermazione. È opportuno segnalare la quasi assoluta coincidenza dei profili degli item N_03 (*I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance*) e N_05 (*Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale*) che segnala un disagio, più o meno latente, non tanto (o non solo) nei riguardi di un sistema di valutazione quanto, piuttosto, nella scarsa chiarezza (per lo meno nella percezione dei dipendenti) con il quale il sistema di valutazione è stato illustrato. I due item rimanenti (N_01 e N_02) si collocano vicini al baricentro. Complessivamente circa il 43% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione mentre il 19% delle risposte esprimono un elevato livello di soddisfazione; la media della sezione è 2.99, il valore più basso fra quello fatto registrare relativamente alle sezioni L-P. Il dato medio nazionale è 3.0.

Il mio capo e la mia crescita (O). Si tratta di una sezione costituita da 5 item, ma O_01 e O_02 (*Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro*) hanno profili sostanzialmente identici e vicini al baricentro. Anche i profili di O_03, O_04 e O_05 (*È sensibile ai miei bisogni personali, Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro e Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte*) sono fra loro quasi totalmente



Nucleo di Valutazione

sovrapposti e più vicini al vertice inferiore destro del triangolo (oltre il 50% delle risposte sono in ottimo accordo con le tre affermazioni). In altre parole, gli item di questa sezione non sono cinque, ma, fondamentalmente, due. Complessivamente circa il 25% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione mentre quasi il 42% delle risposte esprimono un elevato livello di soddisfazione; la media della sezione è 3.82, un valore superiore a quello “discriminante”. Il dato medio nazionale è 4.1.

Il mio capo e l'equità (P). Tutti gli item sono collocati nella metà inferiore del triangolo, in una posizione non molto lontana dal baricentro. L'item più “positivo” è P_04 (*Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore*), con oltre il 50% di dipendenti che si sono dichiarati in buon accordo con questa affermazione. L'item più “negativo” è P_03 (*Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti*), con quasi il 30% di dipendenti che si sono dichiarati in disaccordo con questa affermazione (ma una percentuale del tutto sovrapponibile si è dichiarata in buon accordo con la stessa affermazione). Complessivamente circa il 24% delle risposte esprimono un elevato livello di insoddisfazione mentre quasi il 38% delle risposte esprimono un elevato livello di soddisfazione; la media della sezione è 3.75, un valore superiore a quello “discriminante”. Il dato medio nazionale è 3.9.

3. Le variabili “di contorno”

L'applicazione *web online* attraverso la quale sono stati raccolte le risposte alle domande del questionario ANAC, richiedeva al dipendente l'inserimento (non obbligatorio) delle seguenti informazioni:

- genere
- contratto di lavoro (TI, TD)
- classe di età (fino a 30, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60)
- anzianità di servizio (meno di 5, 5-10, 11-20, oltre 20)
- tipologia di struttura di appartenenza (Amministrazione centrale, Servizi di Polo, Strutture didattiche o di ricerca)
- titolare di incarico formale di responsabilità organizzativa (sì, no)

I risultati sono stati i seguenti:

- genere: 237 donne (67%) e 118 uomini (33%); 71 non hanno risposto
- contratto di lavoro: 329 a TI (86%) e 52 a TD (14%); 45 non hanno risposto
- classe di età: 16 fino a 30, 124 tra 31 e 40, 175 tra 41 e 50, 81 fra 51 e 60, 11 oltre 60; 19 non hanno risposto
- anzianità di servizio: 52 meno di 5, 83 fra 5 e 10, 152 fra 11 e 20, 120 oltre 20; 19 non hanno risposto
- tipologia di struttura di appartenenza: 142 Amministrazione centrale, 87 Servizi di Polo, 96 Strutture didattiche o di ricerca; 101 non hanno risposto
- titolare di incarico formale di responsabilità organizzativa: 77 sì, 252 no; 97 non hanno risposto

Può essere interessante far notare la quota relativamente elevata di non rispondenti (un po' superiore a 1 su 5) alle domande relative alla tipologia della struttura di appartenenza e alla titolarità o meno di un incarico formale di responsabilità organizzativa; una situazione analoga si presenta anche per la



Nucleo di Valutazione

domanda relativa al genere. Sembra evidente che possa essere stato il timore di una possibile mancanza di anonimità ad indurre una certa quota di dipendenti a non rispondere a queste domande.

Allo scopo di individuare eventuali differenze di criticità in rapporto ad alcune delle caratteristiche dei rispondenti, il NdV ha ritenuto opportuno eseguire una ulteriore analisi delle risposte al questionario ANAC, disaggregandole sulle base di delle caratteristiche "anagrafiche" dei dipendenti. Per facilitare la lettura dei risultati e, al tempo stesso, permettere di individuare possibili criticità, le risposte date sulla originale scala di Likert a 6 livelli sono state aggregate in due categorie, mettendo a confronto le risposte espressione di disaccordo, ovvero di scarso benessere organizzativo (1 e 2) rispetto alle quattro rimanenti (3, 4, 5, 6).

Per quanto riguarda le risposte date alle singole domande, la variabile che più delle altre risulta associata con differenze molto significative nella percentuale di risposte denotanti insoddisfazione è, senza dubbio, la responsabilità organizzativa, con una insoddisfazione più marcata per i dipendenti che non rivestono incarichi di questo tipo. Di seguito si segnalano le affermazioni con le quali la differenza fra le percentuali di disaccordo è più marcata:

- D_02 (*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 69.4% fra coloro che non hanno incarichi di responsabilità organizzativa e 40.8% fra coloro che invece li rivestono.
- D_03 (*Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 52.7% vs 29.7%.
- D_04 (*Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 32.9% vs 11.8%.
- D_05 (*Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 35.4% vs 13.2%.
- F_05 (*L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 35.3% vs 14.5%.
- M_04 (*Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 41.5% vs 16.4%.
- N_01 (*Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro*): le percentuali di dipendenti in disaccordo sono 39.6% vs 11.7%.

Oltre ai 7 item appena segnalati, si segnala, relativamente all'item G_04 (*La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata*) una differenza molto significativa in rapporto alla tipologia del contratto di lavoro: il 44.7% dei dipendenti a TD si sono dichiarati in disaccordo, rispetto al 16.0% dei dipendenti a TI.

L'Appendice 4 riporta i risultati dell'analisi relativa alle singole sezioni in cui è diviso il questionario. In questo caso, per una sezione del questionario fissata, è stato calcolato, soggetto per soggetto, il numero delle domande di quella sezione alle quali era stata data una risposta 1 o 2 e il numero delle domande alle quali era stata una risposta diversa (vale a dire da 3 a 6). I risultati sono quindi stati sommati sui soggetti disaggregandoli in base alle modalità delle variabili considerate (genere, età, ecc.). Ad esempio, facendo riferimento alla sezione A del questionario e al genere, dai risultati riportati nell'Appendice 4 si ricava che ci sono state 223 risposte 1-2 da parte di donne e 103 risposte 1-2 da parte di uomini; ci sono state inoltre 1862 risposte 3-6 da parte di donne e 938 risposte 3-6 da parte di uomini. La percentuale di "insoddisfatti" fra le donne è quindi del 10.7%, mentre fra gli uomini è del



Nucleo di Valutazione

9.9%. Per guidare l'interpretazione dei risultati è stato interpolato, per ciascuna sezione e ciascuna variabile considerata un modello logistico il quale ha permesso di valutare la significatività delle differenze osservate nella percentuale di dipendenti "insoddisfatti" (ovvero nella percentuale di risposte indicanti insoddisfazione).

Genere. Non emergono rilevanti differenze di genere fra le diverse sezioni. Una differenza appena significativa risulta a carico della sezione D, con una percentuale di insoddisfazione lievemente superiore fra le donne (46.4%) rispetto agli uomini (41.2%). Numericamente il *size effect* più elevato si riscontra nella sezione I, con una percentuale di insoddisfazione quasi doppia fra le donne rispetto agli uomini, ma la numerosità complessiva di risposte indicanti tale insoddisfazione è davvero esigua (26 fra le donne e 7 fra gli uomini).

Il contratto di lavoro. Le differenze significative fra le percentuali di insoddisfazione sono in questo caso numerose e a carico di quasi tutte le sezioni (risultano escluse soltanto le sezioni I, L e O). La percentuale di insoddisfazione è costantemente più elevata fra coloro che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con un picco nel *size effect* che si riscontra analizzando la sezione F (*I miei colleghi*) dove si registra il 16.9% di risposte denotanti insoddisfazione tra i dipendenti a TI e il 3.9% tra i dipendenti a TD. Non molto diverso il risultato relativo alla sezione H (*Il senso di appartenenza*), dove le risposte denotanti insoddisfazione sono 15.7% (TI) e 4.4% (TD).

Età. Data la consistenza numerica estremamente scarsa di rispondenti con età inferiore a 31 anni (16 soggetti) o superiore a 60 anni (11 soggetti), si è proceduto ad accorpare queste categorie con quelle contigue. In questo modo le classi di età considerate sono state le seguenti: fino a 40 anni, fra 41 e 50 anni e oltre i 50 anni. Non sono emerse differenze altamente significative in relazione a questa variabile. La sezione alla quale era associato il *p-value* più basso (0.008) è risultata la H (*Il senso di appartenenza*), con una percentuale di risposte denotanti insoddisfazione inferiore tra i dipendenti di età superiore ai 50 anni (10.6%) rispetto agli altri (tra il 16% e il 17%).

Anzianità lavorativa. In generale la percentuale di risposte denotanti insoddisfazione è inferiore tra i dipendenti con anzianità lavorativa inferiore a 5 anni e, tendenzialmente, raggiunge il massimo nella categoria 11-20, per poi ridursi lievemente. In tre sezioni (E, L, O) non emergono differenze significative, in altre 6 sezioni (A, B, H, I, N, P) tali differenze non risultano altamente significative (nel senso che il *p-value* è compreso fra il 5% e lo 0.1%), mentre nelle rimanenti sezioni (C, D, F, G, M) la significatività è piuttosto elevata, risultando inferiore a 0.1%.

Tipologia della struttura di appartenenza. Come nel caso del genere, anche analizzando le risposte disaggregate per tipologia della struttura di appartenenza non emergono differenze significative fra le tre modalità (amministrazione, didattica/ricerca, polo). Può tuttavia essere interessante segnalare come l'unica sezione con un risultato in qualche misura significativo (il *p-value* è 0.017) sia proprio la L (*La mia organizzazione*) con una percentuale di risposte denotanti insoddisfazione superiore fra coloro che lavorano in una struttura didattica e di ricerca (41.3%) rispetto alle altre due categorie, entrambe attestata sul 33% circa.

Titolare di incarico formale di responsabilità organizzativa. Le risposte disaggregate sulla base di questa variabile fanno emergere differenze significative che interessano tutte le sezioni, ad eccezione della B e C. In alcuni casi si tratta di differenze con una significatività tra il 5% e lo 0.1% (A, E, I), ma nelle sezioni rimanenti la significatività è inferiore a 0.1%. In tutte le sezioni la percentuale di risposte denotanti insoddisfazione è inferiore tra i dipendenti con incarichi formali di responsabilità organizzativa. In generale, nelle sezioni con differenze altamente significative, l'odds di



Nucleo di Valutazione

insoddisfazione tra coloro che non ricoprono incarichi formali di responsabilità organizzativa è circa il doppio (o anche di più) rispetto a quello rilevato tra i dipendenti che ricoprono un simile incarico.

Analisi degli effetti congiunti

Verranno ora presi in esame, per ciascuna delle 14 sezioni in cui è articolato il questionario ANAC, gli effetti congiunti delle variabili demografiche esaminate in precedenza.

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (A). Sono l'anzianità lavorativa e la responsabilità organizzativa a "spiegare" le differenze osservate nella percentuale di risposte denotanti insoddisfazione. Per quanto riguarda la prima, la percentuale risulta più bassa nella classe di anzianità inferiore a 5 anni, aumenta nelle due classi successive (con valori simili nelle due classi) e poi si riduce lievemente nell'ultima categoria. La mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di oltre una volta e mezza. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 3.3% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 13.1% (per chi ha 11-20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Le discriminazioni (B). L'unica variabile significativa risulta l'anzianità lavorativa. La percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 2.3% (per chi ha meno di 5 anni di servizio) ad un massimo del 9.0% (per chi ha 11-20 anni di servizio).

L'equità nella mia amministrazione (C). Come nel caso della sezione A, le variabili significative risultano l'anzianità lavorativa e la responsabilità organizzativa. Per quanto riguarda la prima, la percentuale risulta più bassa nella classe di anzianità inferiore a 5 anni, aumenta nelle due classi successive (con valori simili nelle due classi) e poi si riduce lievemente nell'ultima categoria. La mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di 1.4 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 18.7% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 48.3% (per chi ha 11-20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

La carriera e lo sviluppo professionale (D). I risultati sono analoghi quelli della sezione precedente, ma con un maggiore impatto della responsabilità organizzativa, la cui mancanza aumenta l'odds di insoddisfazione di quasi 3 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 14.4% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 57.8% (per chi ha 11-20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Il mio lavoro (E). L'unica variabile significativa risulta l'anzianità lavorativa. La percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 4.3% (per chi ha meno di 5 anni di servizio) ad un massimo dell'11.1% (per chi ha 11-20 anni di servizio).

I miei colleghi (F). Per quanto riguarda i risultati di questa sezione, esistono due modelli in grado di spiegare in misura sostanzialmente analoga le differenze fra le percentuali di insoddisfazione. In entrambi i modelli figura la responsabilità organizzativa; le variabili presenti nei due modelli alternativi sono l'anzianità lavorativa e la tipologia del contratto di lavoro. Scegliendo il modello più "semplice" (cioè con meno parametri da stimare), siamo portati a considerare quello che include la tipologia del contratto di lavoro e la responsabilità organizzativa. Sulla base di questo modello, la percentuale di



Nucleo di Valutazione

insoddisfazione passa da un minimo dell'1.4% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 18.8% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Il contesto del mio lavoro (G). Le variabili significative risultano, anche per questa sezione, l'anzianità lavorativa e la responsabilità organizzativa. Per quanto riguarda la prima, la differenza più marcata riguarda il contrasto fra coloro che lavorano da meno di 5 anni e le altre tre categorie, che presentano valori tra loro sovrapponibili. La mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di 2.3 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 7.4% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 40.6% (per chi ha 11-20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Il senso di appartenenza (H). I risultati di questa sezione sono simili a quelli della sezione F. Esistono cioè due modelli alternativi in grado di spiegare in misura sostanzialmente analoga le differenze fra le percentuali di insoddisfazione. In entrambi i modelli figura la responsabilità organizzativa; le variabili presenti nei due modelli alternativi sono l'anzianità lavorativa e la tipologia del contratto di lavoro. Scegliendo anche in questo caso il modello con meno parametri (che include la tipologia del contratto di lavoro e la responsabilità organizzativa), la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo dell'1.1% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 17.4% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa). Ricordiamo che, secondo l'ANAC, "l'ambito di indagine H "Il senso di appartenenza" fornisce utili indicazioni sotto il profilo della prevenzione alla corruzione in quanto un legame positivo con la propria amministrazione potrebbe prevenire comportamenti scorretti".

L'immagine della mia amministrazione (I). L'unica variabile significativa risulta la responsabilità organizzativa. La percentuale di insoddisfazione risulta pari allo 0.9% per chi ricopre un incarico di responsabilità organizzativa e al 4.3% per chi non ricopre un simile incarico.

La mia organizzazione (L). Le variabili significative risultano in questo caso la tipologia della struttura di appartenenza e la responsabilità organizzativa. Per quanto riguarda la prima, la differenza più marcata riguarda il contrasto fra coloro che lavorano in una struttura didattica e di ricerca e le altre due categorie (amministrazione e poli). La mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di 1.7 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 22.5% (per chi lavora in uno dei poli e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 43.5% (per chi lavora in una struttura didattica e di ricerca e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Le mie performances (M). Anche in questa sezione le variabili significative risultano l'anzianità lavorativa e la responsabilità organizzativa. Per quanto riguarda la prima sembra esistere un trend crescente, per cui passando dalla categoria con minore anzianità a quella con maggiore anzianità, l'odds di insoddisfazione aumenta di 1.4 volte. Al tempo stesso, la mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di 3 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 4.4% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 37.8% (per chi ha oltre 20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).



Nucleo di Valutazione

Il funzionamento del sistema (N). Ancora una volta le variabili significative risultano l'anzianità lavorativa e la responsabilità organizzativa. Per quanto riguarda la prima, la differenza più marcata riguarda il contrasto fra coloro che lavorano da meno di 5 anni e le altre tre categorie, che presentano valori tra loro sovrapponibili. La mancanza di responsabilità organizzativa aumenta l'odds di insoddisfazione di oltre 3 volte. Sulla base del modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 10.6% (per chi ha meno di 5 anni di servizio e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 50.6% (per chi ha 11-20 anni di servizio e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

Il mio capo e la mia crescita (O). L'unica variabile significativa risulta la responsabilità organizzativa. La percentuale di insoddisfazione risulta pari all'11.1% per chi ricopre un incarico di responsabilità organizzativa e al 27.8% per chi non ricopre un simile incarico.

Il mio capo e l'equità (P). Le variabili significative risultano in questo caso la responsabilità organizzativa e la tipologia del contratto di lavoro. Sulla base di questo modello, la percentuale di insoddisfazione passa da un minimo del 4.0% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo determinato e ricopre un incarico di responsabilità organizzativa) ad un massimo del 27.3% (per chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e non ricopre un incarico di responsabilità organizzativa).

4. Conclusioni

A conclusione delle analisi effettuate, il Nucleo si sente di condividere in generale le conclusioni già tratte nella "Relazione di sintesi sull'Indagine sul Benessere Organizzativo nell'Università degli Studi di Trento" commissionata dall'Amministrazione.

I dati medi sono in genere vicini, e spesso migliori di quelli nazionali. Ciò nonostante il Nucleo ritiene che vada prestata attenzione ad alcuni dati che segnalano chiaramente un disagio, che per quanto appaia comune a livello nazionale, appare meritevole di attenzione.

Particolarmente rilevante appare a questo proposito la sezione D, con le risposte fortemente correlate alle due domande "*Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro*" e "*Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito*". La prima di queste domande può essere probabilmente collegata alla domanda "*La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata*" della sezione G, il cui dato appare rafforzare la sensazione che si tratti di un ambito che richieda una particolare attenzione. (Ricordiamo che quest'ultima domanda presenta un profilo di risposta simile alla domanda "*La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione*" della stessa sezione.)

Appare legato a queste criticità l'aumento dell'insoddisfazione fra chi non ha responsabilità organizzativa, e al crescere dell'anzianità lavorativa, fenomeni questi che traspaiono in diverse sezioni.

Valutazioni del tutto simili si possono fare infatti per la sezione M. Ritroviamo qui da un lato una percezione di insoddisfazione riguardo alla comunicazione, e dall'altro un disagio che appare moderatamente diffuso, in particolare nelle risposte alla domanda, "*La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*".



Nucleo di Valutazione

Questi dati assumono ad avviso del Nucleo di Valutazione, una precisa importanza sotto un duplice profilo: in sé e nelle loro connessioni.

Sotto il primo profilo come si è evidenziato quei dati attestano altrettanta criticità.

Né varrebbe obiettare che almeno alcuni di quei dati non si discostano eccessivamente dalle rispettive medie nazionali, per la semplice ragione che collocarsi nelle media nazionale, talora al di sotto di essa, non è una posizione coerente con l'aspirazione a fare dell'università di Trento una tra le migliori su base nazionale ed europea. Considerati nel loro complesso, inoltre, i dati riguardanti i percorsi di carriera ed il rilievo effettivamente rivestito dal merito assumono una particolare importanza, ben più di altri, ai fini della valutazione del modello amministrativo e di gestione.

Per questo motivo il Nucleo di Valutazione ritiene di dover richiamare al riguardo l'attenzione degli organi di governo dell'Ateneo.



Nucleo di Valutazione

5. QUESTIONARIO

- A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
- A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
- A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)
- A.05 Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
- A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
- A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
- A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
- A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
- B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
- B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
- B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
- B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
- B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
- B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



Nucleo di Valutazione

- B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
- B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
- C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
- C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
- C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
- C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
- C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
- D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
- D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
- D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
- D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente
- E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
- E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
- E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
- E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
- E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
- F.01 Mi sento parte di una squadra
- F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
- F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
- F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
- G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



Nucleo di Valutazione

- G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
- H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
- H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
- H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
- H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
- H.05 Se potessi, comunque cambierei ente**
- I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
- I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
- I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
- A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
- B Le discriminazioni
- C L'equità nella mia amministrazione
- D La carriera e lo sviluppo professionale
- E Il mio lavoro
- F I miei colleghi
- G Il contesto del mio lavoro
- H Il senso di appartenenza
- I L'immagine della mia amministrazione
- L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione
- L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
- L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
- L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
- M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
- M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
- M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



Nucleo di Valutazione

- N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
- N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
- N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
- N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
- N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
- O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- O.03 È sensibile ai miei bisogni personali
- O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
- O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
- P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione
- P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
- P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
- P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

Appendice 1

	1	2	3	4	5	6	NA	tot	%NA	1	2	3	4	5	6	media
A_01	9	21	56	62	162	93	23	426	5,4	2,2	5,2	13,9	15,4	40,2	23,1	4,55
A_02	16	20	44	87	143	106	10	426	2,3	3,8	4,8	10,6	20,9	34,4	25,5	4,54
A_03	40	59	62	83	110	68	4	426	0,9	9,5	14,0	14,7	19,7	26,1	16,1	3,87
A_04	22	42	27	21	64	241	9	426	2,1	5,3	10,1	6,5	5,0	15,3	57,8	4,88
A_05	7	21	27	19	57	284	11	426	2,6	1,7	5,1	6,5	4,6	13,7	68,4	5,29
A_06	6	8	5	8	30	359	10	426	2,3	1,4	1,9	1,2	1,9	7,2	86,3	5,70
A_07	6	23	39	79	126	144	9	426	2,1	1,4	5,5	9,4	18,9	30,2	34,5	4,75
A_08	13	44	65	94	138	63	9	426	2,1	3,1	10,6	15,6	22,5	33,1	15,1	4,17
A_09	22	72	64	47	106	106	9	426	2,1	5,3	17,3	15,3	11,3	25,4	25,4	4,11
B_01	10	7	10	21	35	161	182	426	42,7	4,1	2,9	4,1	8,6	14,3	66,0	5,24
B_02	7	4	7	17	40	215	136	426	31,9	2,4	1,4	2,4	5,9	13,8	74,1	5,50
B_03	9	1	6	12	36	246	116	426	27,2	2,9	0,3	1,9	3,9	11,6	79,4	5,59
B_04	35	33	26	20	43	195	74	426	17,4	9,9	9,4	7,4	5,7	12,2	55,4	4,67
B_05	6	3	4	10	31	272	100	426	23,5	1,8	0,9	1,2	3,1	9,5	83,4	5,68
B_06	6	2	5	8	36	267	102	426	23,9	1,9	0,6	1,5	2,5	11,1	82,4	5,68
B_07	18	25	40	28	47	195	73	426	17,1	5,1	7,1	11,3	7,9	13,3	55,2	4,83
B_08	9	3	3	11	25	274	101	426	23,7	2,8	0,9	0,9	3,4	7,7	84,3	5,65
B_09	4	5	4	6	4	36	367	426	86,2	6,8	8,5	6,8	10,2	6,8	61,0	4,85
C_01	84	63	85	84	62	24	24	426	5,6	20,9	15,7	21,1	20,9	15,4	6,0	3,12
C_02	79	74	86	73	66	18	30	426	7,0	19,9	18,7	21,7	18,4	16,7	4,5	3,07
C_03	108	91	67	64	61	15	20	426	4,7	26,6	22,4	16,5	15,8	15,0	3,7	2,81
C_04	131	98	60	52	36	7	42	426	9,9	34,1	25,5	15,6	13,5	9,4	1,8	2,44
C_05	50	54	54	75	102	53	38	426	8,9	12,9	13,9	13,9	19,3	26,3	13,7	3,73
D_01	138	108	60	60	18	5	37	426	8,7	35,5	27,8	15,4	15,4	4,6	1,3	2,30
D_02	129	126	70	46	17	6	32	426	7,5	32,7	32,0	17,8	11,7	4,3	1,5	2,27
D_03	77	106	91	72	26	9	45	426	10,6	20,2	27,8	23,9	18,9	6,8	2,4	2,71
D_04	61	64	70	78	107	29	17	426	4,0	14,9	15,6	17,1	19,1	26,2	7,1	3,47
D_05	69	68	81	77	81	27	23	426	5,4	17,1	16,9	20,1	19,1	20,1	6,7	3,28
E_01	11	30	63	75	156	75	16	426	3,8	2,7	7,3	15,4	18,3	38,0	18,3	4,37
E_02	1	11	31	59	191	123	10	426	2,3	0,2	2,6	7,5	14,2	45,9	29,6	4,92
E_03	6	33	62	95	154	64	12	426	2,8	1,4	8,0	15,0	22,9	37,2	15,5	4,33
E_04	5	18	28	76	185	101	13	426	3,1	1,2	4,4	6,8	18,4	44,8	24,5	4,75
E_05	33	68	73	106	102	32	12	426	2,8	8,0	16,4	17,6	25,6	24,6	7,7	3,66
F_01	48	59	67	88	106	39	19	426	4,5	11,8	14,5	16,5	21,6	26,0	9,6	3,64
F_02	0	5	15	55	159	174	18	426	4,2	0,0	1,2	3,7	13,5	39,0	42,6	5,18
F_03	9	18	33	64	181	91	30	426	7,0	2,3	4,5	8,3	16,2	45,7	23,0	4,67
F_04	37	27	63	105	119	52	23	426	5,4	9,2	6,7	15,6	26,1	29,5	12,9	3,99
F_05	69	57	63	91	82	39	25	426	5,9	17,2	14,2	15,7	22,7	20,4	9,7	3,44
G_01	64	99	87	77	65	10	24	426	5,6	15,9	24,6	21,6	19,2	16,2	2,5	3,02
G_02	26	56	61	83	114	56	30	426	7,0	6,6	14,1	15,4	21,0	28,8	14,1	3,94
G_03	39	83	92	108	62	19	23	426	5,4	9,7	20,6	22,8	26,8	15,4	4,7	3,32
G_04	80	96	97	78	53	4	18	426	4,2	19,6	23,5	23,8	19,1	13,0	1,0	2,85
G_05	26	52	84	107	77	25	55	426	12,9	7,0	14,0	22,6	28,8	20,8	6,7	3,63
H_01	14	42	62	111	113	65	19	426	4,5	3,4	10,3	15,2	27,3	27,8	16,0	4,14
H_02	13	25	54	90	135	94	15	426	3,5	3,2	6,1	13,1	21,9	32,8	22,9	4,44
H_03	11	31	65	99	133	70	17	426	4,0	2,7	7,6	15,9	24,2	32,5	17,1	4,28
H_04	35	59	85	96	89	19	43	426	10,1	9,1	15,4	22,2	25,1	23,2	5,0	3,53
H_05	28	46	54	52	86	96	64	426	15,0	7,7	12,7	14,9	14,4	23,8	26,5	4,13
I_01	5	11	33	84	167	97	29	426	6,8	1,3	2,8	8,3	21,2	42,1	24,4	4,73
I_02	3	12	32	109	168	67	35	426	8,2	0,8	3,1	8,2	27,9	43,0	17,1	4,61
I_03	4	11	36	108	161	66	40	426	9,4	1,0	2,8	9,3	28,0	41,7	17,1	4,58
L_01	69	104	78	76	64	8	27	426	6,3	17,3	26,1	19,5	19,0	16,0	2,0	2,96
L_02	31	82	80	87	51	12	83	426	19,5	9,0	23,9	23,3	25,4	14,9	3,5	3,24
L_03	47	94	87	91	55	7	45	426	10,6	12,3	24,7	22,8	23,9	14,4	1,8	3,09
L_04	57	71	91	78	77	16	36	426	8,5	14,6	18,2	23,3	20,0	19,7	4,1	3,24

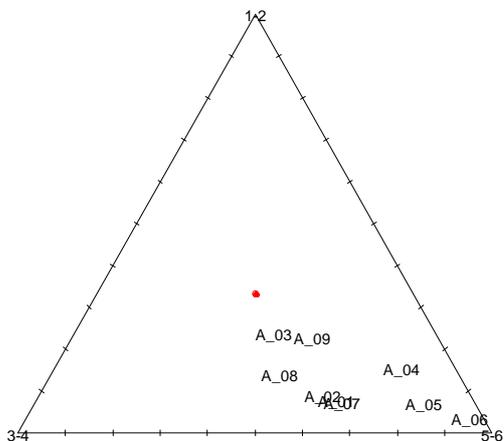
M_01	44	69	90	82	86	16	39	426	9,2	11,4	17,8	23,3	21,2	22,2	4,1	3,37
M_02	36	67	86	97	80	23	37	426	8,7	9,3	17,2	22,1	24,9	20,6	5,9	3,48
M_03	44	61	77	88	88	35	33	426	7,7	11,2	15,5	19,6	22,4	22,4	8,9	3,56
M_04	71	75	81	70	63	27	39	426	9,2	18,3	19,4	20,9	18,1	16,3	7,0	3,16
N_01	57	77	82	82	78	14	36	426	8,5	14,6	19,7	21,0	21,0	20,0	3,6	3,23
N_02	54	66	41	80	61	24	100	426	23,5	16,6	20,2	12,6	24,5	18,7	7,4	3,31
N_03	73	93	62	73	51	18	56	426	13,1	19,7	25,1	16,8	19,7	13,8	4,9	2,97
N_04	113	101	76	56	27	8	45	426	10,6	29,7	26,5	19,9	14,7	7,1	2,1	2,49
N_05	68	98	78	64	50	19	49	426	11,5	18,0	26,0	20,7	17,0	13,3	5,0	2,97
O_01	60	72	59	85	67	42	41	426	9,6	15,6	18,7	15,3	22,1	17,4	10,9	3,40
O_02	68	67	74	75	70	38	34	426	8,0	17,3	17,1	18,9	19,1	17,9	9,7	3,32
O_03	24	51	38	74	127	82	30	426	7,0	6,1	12,9	9,6	18,7	32,1	20,7	4,20
O_04	35	42	47	71	123	75	33	426	7,7	8,9	10,7	12,0	18,1	31,3	19,1	4,09
O_05	34	41	50	71	123	73	34	426	8,0	8,7	10,5	12,8	18,1	31,4	18,6	4,09
P_01	41	51	54	87	118	37	38	426	8,9	10,6	13,1	13,9	22,4	30,4	9,5	3,78
P_02	34	55	76	89	80	24	68	426	16,0	9,5	15,4	21,2	24,9	22,3	6,7	3,55
P_03	50	62	63	99	77	37	38	426	8,9	12,9	16,0	16,2	25,5	19,8	9,5	3,52
P_04	27	50	42	72	116	81	38	426	8,9	7,0	12,9	10,8	18,6	29,9	20,9	4,14

	1	2	3	4	5	6	NA	tot	%NA	1	2	3	4	5	6	media I
A	1	7	25	62	157	149	25	426	5,9	0,2	1,7	6,2	15,5	39,2	37,2	5,03
B	7	12	27	56	140	148	36	426	8,5	1,8	3,1	6,9	14,4	35,9	37,9	4,93
C	4	10	22	41	126	188	35	426	8,2	1,0	2,6	5,6	10,5	32,2	48,1	5,15
D	3	15	16	65	137	153	37	426	8,7	0,8	3,9	4,1	16,7	35,2	39,3	5,00
E	2	8	16	63	159	147	31	426	7,3	0,5	2,0	4,1	15,9	40,3	37,2	5,05
F	0	8	15	89	168	117	29	426	6,8	0,0	2,0	3,8	22,4	42,3	29,5	4,93
G	1	4	21	84	169	112	35	426	8,2	0,3	1,0	5,4	21,5	43,2	28,6	4,92
H	8	15	57	95	142	74	35	426	8,2	2,0	3,8	14,6	24,3	36,3	18,9	4,46
I	9	32	45	116	128	60	36	426	8,5	2,3	8,2	11,5	29,7	32,8	15,4	4,29

	1	2	3	4	5	6	NA	tot	%NA	1	2	3	4	5	6	media B
A	141	310	389	500	936	1464	94	3834	2,5	3,8	8,3	10,4	13,4	25,0	39,1	4,65
B	104	83	105	133	297	1861	1251	3834	32,6	4,0	3,2	4,1	5,1	11,5	72,0	5,33
C	452	380	352	348	327	117	154	2130	7,2	22,9	19,2	17,8	17,6	16,5	5,9	3,03
D	474	472	372	333	249	76	154	2130	7,2	24,0	23,9	18,8	16,9	12,6	3,8	2,82
E	56	160	257	411	788	395	63	2130	3,0	2,7	7,7	12,4	19,9	38,1	19,1	4,40
F	163	166	241	403	647	395	115	2130	5,4	8,1	8,2	12,0	20,0	32,1	19,6	4,19
G	235	386	421	453	371	114	150	2130	7,0	11,9	19,5	21,3	22,9	18,7	5,8	3,34
H	101	203	320	448	556	344	158	2130	7,4	5,1	10,3	16,2	22,7	28,2	17,4	4,11
I	12	34	101	301	496	230	104	1278	8,1	1,0	2,9	8,6	25,6	42,2	19,6	4,64

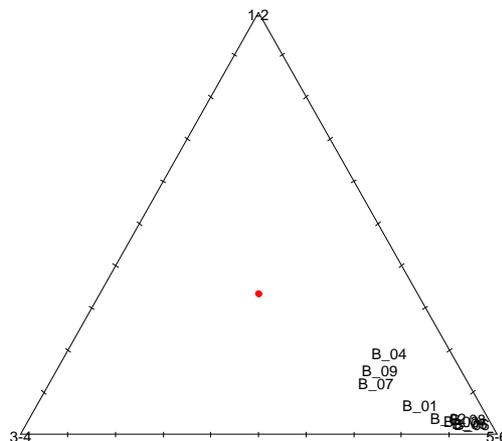
RAPPORTO I/B							
1	2	3	4	5	6	media	
A	0,05	0,20	0,60	1,16	1,57	0,95	1,08
B	0,45	0,97	1,68	2,82	3,12	0,53	0,93
C	0,04	0,14	0,31	0,60	1,95	8,15	1,70
D	0,03	0,16	0,22	0,99	2,79	10,34	1,77
E	0,19	0,26	0,33	0,80	1,06	1,95	1,15
F	0,00	0,24	0,32	1,12	1,32	1,51	1,18
G	0,03	0,05	0,25	0,94	2,31	4,93	1,47
H	0,39	0,37	0,90	1,07	1,29	1,09	1,08
I	2,30	2,83	1,34	1,16	0,78	0,79	0,92

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



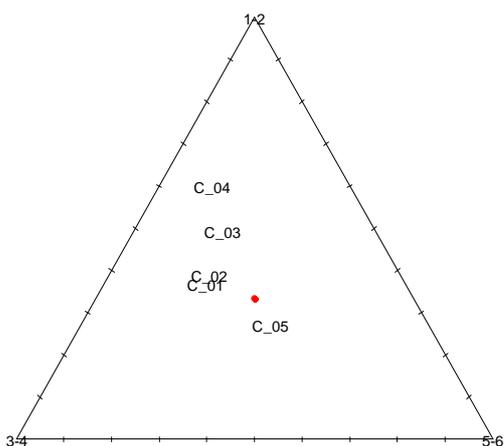
	1-2	3-4	5-6	n
A_01	74	293	633	403
A_02	87	315	599	416
A_03	235	344	422	422
A_04	153	115	731	417
A_05	67	111	822	415
A_06	34	31	935	416
A_07	70	283	647	417
A_08	137	381	482	417
A_09	225	266	508	417

Le discriminazioni



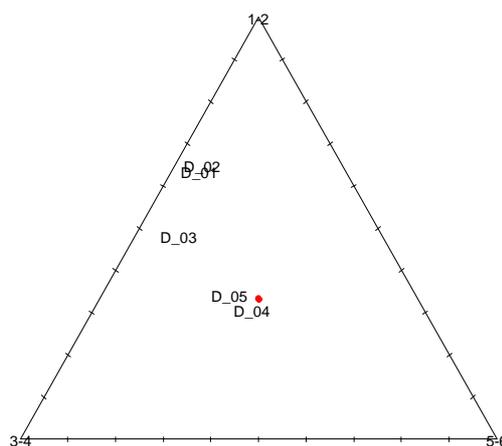
	1-2	3-4	5-6	n
B_01	70	127	803	244
B_02	38	83	879	290
B_03	32	58	910	310
B_04	193	131	676	352
B_05	28	43	929	326
B_06	25	40	935	324
B_07	122	193	686	353
B_08	37	43	920	325
B_09	153	169	678	59

L'equità nella mia amministrazione



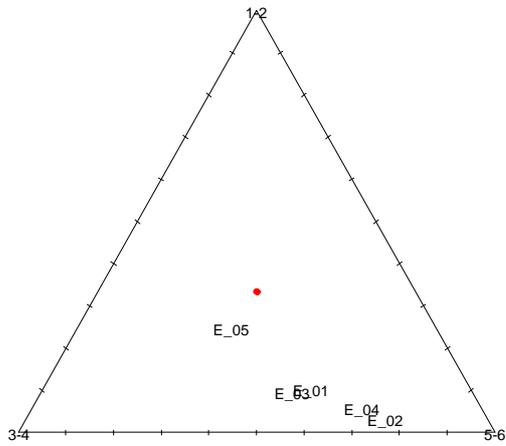
	1-2	3-4	5-6	n
C_01	366	420	214	402
C_02	386	402	212	396
C_03	490	323	187	406
C_04	596	292	112	384
C_05	268	332	399	388

La carriera e lo sviluppo professionale

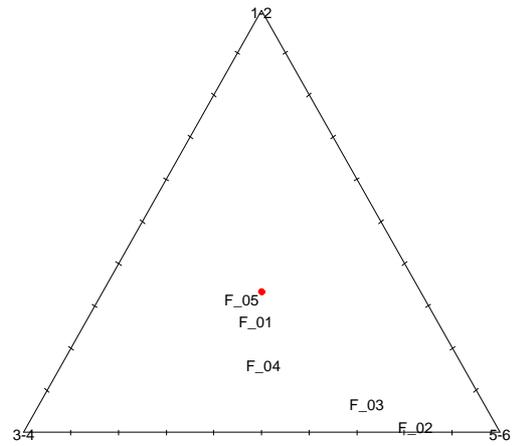


	1-2	3-4	5-6	n
D_01	632	308	59	389
D_02	647	294	58	394
D_03	480	428	92	381
D_04	306	362	333	409
D_05	340	392	268	403

Il mio lavoro



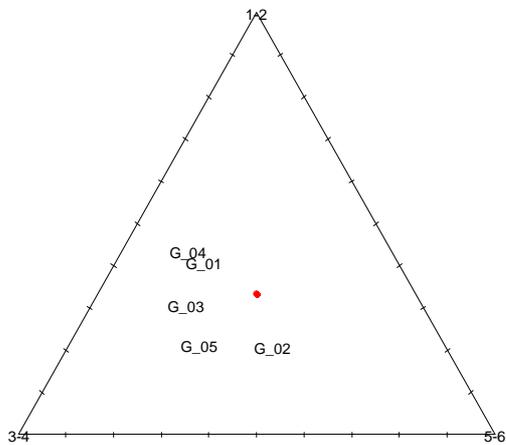
I miei colleghi



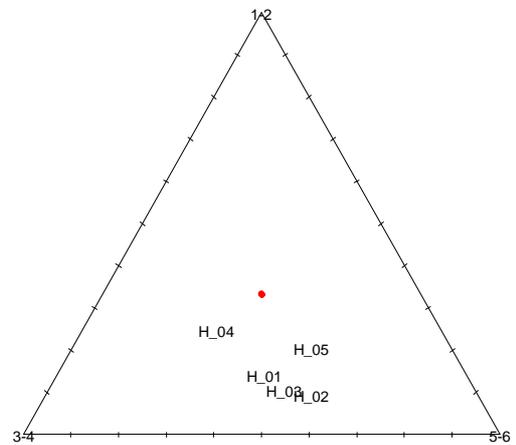
	1-2	3-4	5-6	n
E_01	100	337	563	410
E_02	29	216	755	416
E_03	94	379	527	414
E_04	56	252	692	413
E_05	244	432	324	414

	1-2	3-4	5-6	n
F_01	263	381	356	407
F_02	12	172	816	408
F_03	68	245	687	396
F_04	159	417	424	403
F_05	314	384	302	401

Il contesto del mio lavoro



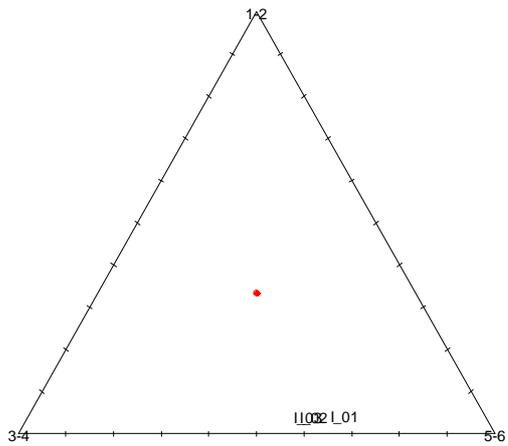
Il senso di appartenenza



	1-2	3-4	5-6	n
G_01	405	408	187	402
G_02	207	364	429	396
G_03	303	496	201	403
G_04	431	429	140	408
G_05	210	515	275	371

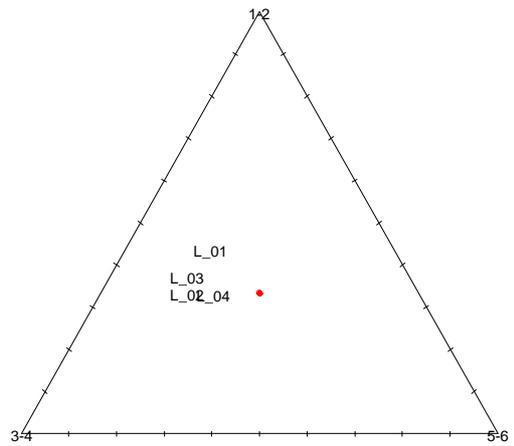
	1-2	3-4	5-6	n
H_01	138	425	437	407
H_02	92	350	557	411
H_03	103	401	496	409
H_04	245	473	282	383
H_05	204	293	503	362

L'immagine della mia amministrazione



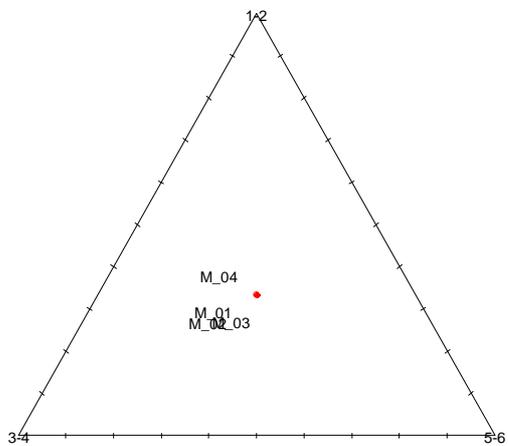
	1-2	3-4	5-6	n
I_01	40	295	665	397
I_02	38	361	601	391
I_03	39	373	588	386

La mia organizzazione



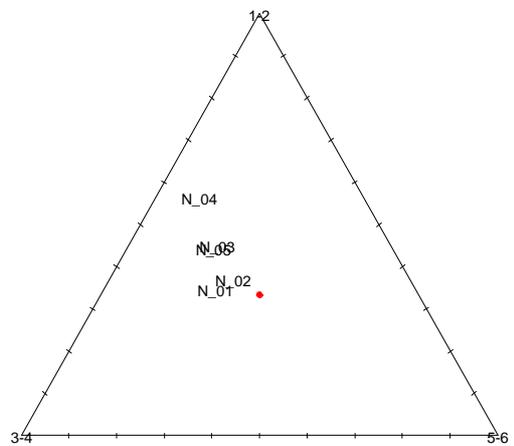
	1-2	3-4	5-6	n
L_01	434	386	180	399
L_02	329	487	184	343
L_03	370	467	163	381
L_04	328	433	238	390

Le mie performances



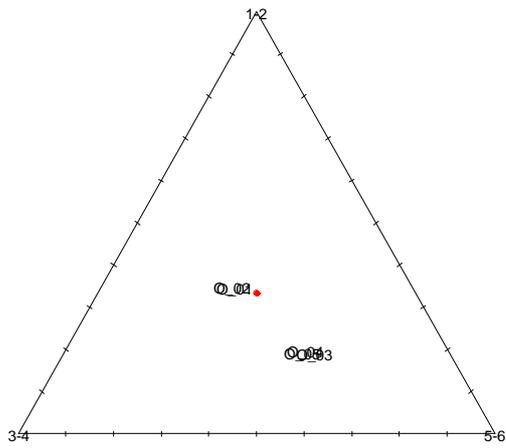
	1-2	3-4	5-6	n
M_01	292	444	264	387
M_02	265	470	265	389
M_03	267	420	313	393
M_04	377	390	233	387

Il funzionamento del sistema

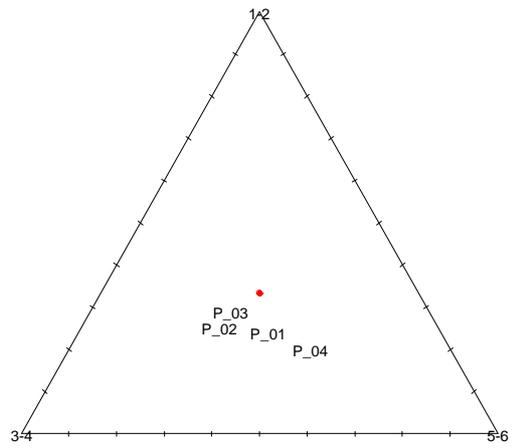


	1-2	3-4	5-6	n
N_01	344	421	236	390
N_02	368	371	261	326
N_03	449	365	186	370
N_04	562	346	92	381
N_05	440	377	183	377

Il mio capo e la mia crescita



Il mio capo e l'equità



	1-2	3-4	5-6	n
O_01	343	374	283	385
O_02	344	380	276	392
O_03	189	283	528	396
O_04	196	300	504	393
O_05	191	309	500	392

	1-2	3-4	5-6	n
P_01	237	363	399	388
P_02	249	461	291	358
P_03	289	418	294	388
P_04	198	294	508	388

	<i>p-value</i>	F	M			F	M			
A	0,488	223	103	1862	938	0,107	0,099			
B	0,719	99	47	1369	694	0,067	0,063			
C	0,149	454	212	643	350	0,414	0,377			
D	0,043	512	231	592	330	0,464	0,412			
E	0,113	110	42	1062	544	0,094	0,072			
F	0,568	158	85	984	487	0,138	0,149			
G	0,666	334	161	796	403	0,296	0,285			
H	0,136	146	90	970	481	0,131	0,158			
I	0,138	26	7	655	324	0,038	0,021			
L	0,253	289	163	579	284	0,333	0,365			
M	0,899	248	128	644	327	0,278	0,281			
N	0,096	435	200	621	342	0,412	0,369			
O	0,792	104	55	346	174	0,231	0,240			
P	0,106	203	85	682	360	0,229	0,191			
		TD	TI							
A	0,008	34	329	426	2572	0,074	0,113			
B	0,028	14	148	316	1864	0,042	0,074			
C	0,000	59	678	178	867	0,249	0,439			
D	0,000	80	747	155	806	0,340	0,481			
E	0,001	11	162	248	1462	0,042	0,100			
F	0,000	10	268	244	1319	0,039	0,169			
G	0,000	45	497	202	1065	0,182	0,318			
H	0,000	11	245	240	1313	0,044	0,157			
I	0,787	5	34	149	890	0,032	0,037			
L	0,373	63	434	130	774	0,326	0,359			
M	0,000	33	382	164	872	0,168	0,305			
N	0,000	56	659	149	854	0,273	0,436			
O	0,263	20	157	80	469	0,200	0,251			
P	0,000	23	300	178	931	0,114	0,244			
A	0,178	139	203	88	1088	1340	722	0,113	0,132	0,109
B	0,104	52	72	53	773	1006	526	0,063	0,067	0,092
C	0,263	288	361	161	375	466	251	0,434	0,437	0,391
D	0,069	325	405	184	335	415	244	0,492	0,494	0,430
E	0,412	80	84	42	615	777	406	0,115	0,098	0,094
F	0,054	93	143	83	588	696	360	0,137	0,170	0,187
G	0,040	193	290	124	472	549	299	0,290	0,346	0,293
H	0,008	107	137	46	563	685	389	0,160	0,167	0,106
I	0,016	24	11	9	377	476	247	0,060	0,023	0,035
L	0,934	190	239	123	317	417	209	0,375	0,364	0,370
M	0,407	146	209	109	377	468	235	0,279	0,309	0,317
N	0,592	274	344	177	333	465	236	0,451	0,425	0,429
O	0,946	73	88	45	194	247	127	0,273	0,263	0,262
P	0,608	135	158	76	394	494	261	0,255	0,242	0,226

A	0,013	35	97	170	128	420	628	1179	923	0,077	0,134	0,126	0,122
B	0,010	15	25	74	63	306	487	778	734	0,047	0,049	0,087	0,079
C	0,000	66	181	343	220	168	220	378	326	0,282	0,451	0,476	0,403
D	0,000	80	207	389	238	151	192	334	317	0,346	0,519	0,538	0,429
E	0,069	17	44	90	55	242	367	663	526	0,066	0,107	0,120	0,095
F	0,000	20	54	147	98	229	354	592	469	0,080	0,132	0,199	0,173
G	0,000	49	122	269	167	197	278	459	386	0,199	0,305	0,370	0,302
H	0,001	21	62	129	78	229	336	583	489	0,084	0,156	0,181	0,138
I	0,022	7	16	8	13	142	225	411	322	0,047	0,066	0,019	0,039
L	0,678	74	103	203	172	122	197	351	273	0,378	0,343	0,366	0,387
M	0,000	37	83	191	153	157	235	386	302	0,191	0,261	0,331	0,336
N	0,001	61	165	322	247	139	211	382	302	0,305	0,439	0,457	0,450
O	0,561	23	38	83	62	78	120	206	164	0,228	0,241	0,287	0,274
P	0,011	31	82	146	110	171	234	415	329	0,153	0,259	0,260	0,251

		Amm	Did/Ric	Polo									
A	0,885	135	84	81	1125	752	688			0,107	0,100	0,105	
B	0,059	73	40	30	792	559	543			0,084	0,067	0,052	
C	0,687	280	177	171	393	271	234			0,416	0,395	0,422	
D	0,386	303	202	175	374	230	241			0,448	0,468	0,421	
E	0,063	75	32	42	630	442	388			0,106	0,068	0,098	
F	0,461	98	76	58	593	382	356			0,142	0,166	0,140	
G	0,199	215	123	118	464	334	297			0,317	0,269	0,284	
H	0,790	90	61	61	587	397	355			0,133	0,133	0,147	
I	0,463	15	7	11	385	267	232			0,038	0,026	0,045	
L	0,017	174	145	105	353	206	223			0,330	0,413	0,320	
M	0,106	140	117	93	404	246	238			0,257	0,322	0,281	
N	0,488	255	182	155	397	244	233			0,391	0,427	0,399	
O	0,589	67	41	46	207	140	122			0,245	0,227	0,274	
P	0,074	124	68	87	414	290	245			0,230	0,190	0,262	

		NO	SI										
A	0,017	251	56	1971	629			0,113	0,082				
B	0,659	107	31	1451	461			0,069	0,063				
C	0,107	506	142	674	230			0,429	0,382				
D	0,000	603	113	581	263			0,509	0,301				
E	0,041	124	25	1129	356			0,099	0,066				
F	0,000	201	31	1011	347			0,166	0,082				
G	0,000	391	76	811	300			0,325	0,202				
H	0,000	180	27	1015	340			0,151	0,074				
I	0,006	31	2	685	218			0,043	0,009				
L	0,001	346	78	589	215			0,370	0,266				
M	0,000	300	48	663	246			0,312	0,163				
N	0,000	526	94	598	275			0,468	0,255				
O	0,000	137	20	345	130			0,284	0,133				
P	0,000	236	44	713	249			0,249	0,150				



Nucleo di Valutazione

Quinta Sezione: Raccomandazioni e suggerimenti

- *Avvertenza iniziale:*

L'esposizione di tipo analitico – articolata nelle varie sezioni che precedono - va adesso completata da un'esposizione di tipo sintetico, con l'avvertenza che – in punto di metodo – a tal fine non è sufficiente allineare i vari giudizi di risultato parziale per appurare se essi siano del medesimo segno, cioè positivo o negativo, né confrontarli per comprendere se prevalgano gli uni o gli altri. Si tratta, infatti, di confrontare le attività svolte dai vari uffici dell'Ateneo e i risultati conseguiti con gli obiettivi strategici determinati nei documenti programmatici predisposti nel corso degli ultimi anni, e che non possono essere sintetizzati solo nel completamento delle iniziative volte a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dei processi decisionali, corrispondendo – così – al meglio alle sollecitazioni derivanti dalla mutata cornice di regole e controlli che è venuta delineandosi a livello nazionale. Vi è, infatti, un obiettivo ancor più ambizioso, consistente nel promuovere la collocazione dell'Università di Trento tra gli atenei più dinamici e meglio rispondenti alle aspettative di miglioramento dei compiti finali, oltre che delle attività strumentali (quali sono quelle spettanti all'amministrazione universitaria), cioè della ricerca, della didattica e della c.d. terza missione. Da questo punto di vista, non basta dire che cosa s'intende fare, né come: contano i risultati ottenuti, anche perché è solo analizzando quei risultati che è possibile comprendere quanto si è fatto davvero e quanto – invece – resta da fare.

- *Osservazioni*

Una volta chiarite le ragioni per cui, in sede di sintesi, i parametri di giudizio debbano essere ancor più rigorosi, ad avviso del Nucleo di Valutazione, si devono constatare sia progressi, sia problemi. Da una parte, grazie alla disponibilità di risorse finanziarie inferiori rispetto alle aspettative ma comunque rilevanti sia in termini assoluti, sia in termini relativi (cioè rispetto alla maggior parte delle altre università italiane), all'impegno profuso dai professori e dai ricercatori, come studiosi e come docenti, e dal personale tecnico e amministrativo, l'Università di Trento ha potuto conseguire una serie di progressi. Quei progressi, attestati dalle rilevazioni comparate effettuate da più sedi, sono senz'altro degni di nota. Dall'altra parte, però, proprio perché alcuni significativi progressi sono stati ottenuti, a riprova del dinamismo dell'Ateneo malgrado il difficile contesto generale, ci si deve chiedere se progressi ancor più significativi possano essere conseguiti a condizione che si portino a compimento alcune azioni che ad avviso del Nucleo hanno rilievo strategico. Esse attengono all'organizzazione e alle procedure. Per il primo aspetto, i dati e i giudizi finora acquisiti per quanto concerne il riassetto dell'organizzazione, con una forte componente di accentramento, non sono di tipo univoco. Essi non attestano, cioè, un miglioramento complessivo delle attività di tipo strumentale, in particolare per quanto concerne gli uffici di tipo periferico. Non appare soddisfacente neppure – come il Nucleo ha più volte segnalato, senza purtroppo ricevere alcun riscontro – né la configurazione dell'ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, che è subordinato alla direzione generale (considerazioni analoghe possono essere svolte per il Presidio di qualità), né l'adeguatezza delle risorse disponibili. Ma è soprattutto il secondo aspetto, cioè quello concernente le procedure, ossia le modalità da utilizzare per realizzare le varie attività di tipo strumentale. Una volta adottato il modello della *performance*, gli obiettivi operativi devono essere applicativi di quelli strategici e vanno tenuti distinti dalle attività; i *target* devono essere definiti in modo puntuale, in modo che sia possibile misurarne il grado di raggiungimento; il monitoraggio non può essere svolto "all'occorrenza" o con modalità definite di volta in volta o comunque non



Nucleo di Valutazione

trasparenti, e conseguentemente insuscettibili di essere ripercorse a ritroso in sede di valutazione. L'ulteriore cambiamento che, ad avviso del Nucleo di Valutazione, è necessario non si misura quindi sulle regole, ma è di ordine culturale. Richiede, cioè, una più completa e decisa scelta di fondo in direzione di una moderna cultura della *performance*.

- *Suggerimenti*

Dalle constatazioni e dalle osservazioni finora svolte possono trarsi una serie di raccomandazioni e suggerimenti che si trovano già disseminate nell'intero documento e, in particolare, nel paragrafo precedente. Per questo motivo, il Nucleo di Valutazione rinvia alle valutazioni e alle linee prospettiche svolte nelle singole sezioni del documento.