



# **NUCLEO DI VALUTAZIONE del POLITECNICO DI TORINO**

---

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI 2015

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. N. 150/2009)

APRILE 2016



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### Sommario

<b>1</b>	<b>Presentazione</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Performance organizzativa ed individuale</b>	<b>4</b>
2.1	Performance organizzativa .....	4
2.1.1	Definizione di obiettivi, indicatori e target .....	5
2.1.2	Misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	6
2.2	Performance individuale .....	7
2.2.1	Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target .....	7
2.2.2	Misurazione e valutazione della performance individuale .....	9
2.2.3	Criticità e punti di forza per la misurazione e valutazione della performance individuale .....	9
2.3	Rilevazione Benessere organizzativo .....	10
<b>3</b>	<b>Processo di attuazione del ciclo delle performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Infrastruttura di supporto</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Definizione e gestione degli standard di qualità</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>Descrizione delle modalità di monitoraggio del Nucleo</b>	<b>17</b>
<b>9</b>	<b>Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance</b>	<b>18</b>
<b>10</b>	<b>ALLEGATI</b>	<b>22</b>



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### 1 Presentazione

---

La presente relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione del Politecnico di Torino secondo quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009. La norma prevede, tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione ha quindi lo scopo di:

- presentare le modalità e i risultati del monitoraggio effettuato dal Nucleo sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sull'applicazione delle metodologie e delle linee guida predisposte prima dalla CIVIT/ANAC e poi dall'ANVUR;
- evidenziare eventuali criticità e punti di attenzione utili al miglioramento del ciclo delle performance.

Ne sono parte integrante:

- l'Allegato 1: monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance 2015;
- l'Allegato 2: monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2016.

La relazione fa inoltre riferimento a quanto previsto dalle *Linee Guida per la Gestione Integrata del Ciclo della Performance* (luglio 2015) e delle recentissime *Linee Guida 2016 per la Relazione Annuale dei Nuclei* che contengono una sezione dedicata alla Performance in cui sarà riportata la presente relazione.

L'ottica con la quale è stata redatta la relazione è quella, auspicata dall'ANVUR, di "una rendicontazione critica" ed "analitica" volta a mettere in evidenza punti di forza e di debolezza all'interno della gestione della performance.

#### **Il Nucleo di Valutazione**

Prof. Giorgio Margaritondo- Presidente (École Polytechnique Fédérale de Lausanne)

Prof.ssa Michela Arnaboldi (Politecnico di Milano)

Prof. Sandro Macchietto (Imperial College di Londra)

Prof. Carlo Magnani (IUAV di Venezia)

Sig. Livio Sera (studente del Politecnico di Torino)



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

---

## 2 Performance organizzativa ed individuale

---

### 2.1 Performance organizzativa

---

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stato elaborato sulla base delle indicazioni contenute nel D.Lgs 150/2009, delle successive delibere della CIVIT e dei significativi cambiamenti nella governance dell'Ateneo che sono avvenuti a partire dal 2013. In particolare occorre segnalare che:

- a settembre 2015 è avvenuto l'insediamento del nuovo Direttore Generale (dott. Tommasin);
- le strutture di primo livello dell'Amministrazione Centrale, oggetto nel corso del 2013-2014 di articolati cambiamenti organizzativi e avvicendamenti nelle funzioni apicali, hanno avuto anche nella seconda parte del 2015 ulteriori revisioni di assetto e di avvicendamento nella conduzione con l'inserimento di un nuovo dirigente (Area Gestione della Didattica), la revisione della responsabilità dell'Area Risorse Umane e Organizzazione, di cui occorrerà tenere conto nella valutazione del nuovo modello di sistema di misurazione e dei risultati complessivi raggiunti. E' stato inoltre avviata a fine 2015 una analisi organizzativa per la predisposizione di un Piano di sviluppo del personale tecnico-amministrativo, con l'obiettivo di integrare la visione strategica dell'organizzazione e della sua mission con i nuovi modelli gestionali (competenze, job standard, job evaluation,...) e con gli strumenti retributivi e di sviluppo.

Il Nucleo rileva, comunque, che il Politecnico di Torino anche nel 2015 ha continuato il percorso di affinamento del modello del proprio Ciclo della Performance ed estensione della sua applicazione, per integrarlo e strutturare maggiormente i legami tra pianificazione strategica e pianificazione operativa e calare in modo più mirato le tipologie di obiettivi sulla nuova organizzazione.

Tale percorso è coerente con le recenti *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* pubblicate dall'Agenzia nel luglio 2015, e rafforza la validità delle scelte fatte dall'Ateneo in questo ambito.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

---

Il Piano della Performance 2015 è stato definito sulla base delle linee delineate Piano Strategico, integrate con le linee di indirizzo annuali definite dagli organi di governo e armonizzato con le risorse così come definite nel bilancio di previsione.

L'albero della performance prevede un'articolazione su tre livelli gerarchici:

- Priorità strategiche
- Obiettivi strategici
- Obiettivi operativi

Le priorità strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondamentali dell'Ateneo: "Formazione" e "Ricerca", completate dalle priorità "Capitale umano" e "Valutazione" che complessivamente accolgono gli obiettivi formulati Piano Strategico.

Ad ogni priorità Strategica sono stati associati gli **obiettivi strategici**, desunti dal Piano Strategico di Ateneo ed integrati/armonizzati con il Bilancio di previsione annuale.

Gli **obiettivi operativi**, per i quali si rimanda al capitolo sulla performance individuale, corrispondono, invece, agli obiettivi assegnati ai dirigenti/responsabili di Area o strutture organizzative di I° e II° livello.

Il Nucleo di Valutazione rileva che, in linea con quanto già sviluppato negli anni scorsi, per monitorare l'avanzamento dei risultati, il Politecnico tiene sotto costante controllo numerosi indicatori che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo. Tali indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiscono il cruscotto di Ateneo.

In particolare nel Sistema, come analizzato nel punto successivo, è ormai stato consolidato l'utilizzo di diversi strumenti di misura: sia di quelli già previsti dal sistema di controllo generale (indicatori del sistema universitario e indicatori interni all'Ateneo, come il Cruscotto di Ateneo, da anni sviluppato per il Nucleo di Valutazione), sia quelli per la rilevazione della customer satisfaction sviluppati nell'ambito del progetto interuniversitario "Good Practice", sia quelli basati su indicatori di processo e di servizio che si sono via via affermati, con una particolare attenzione all'introduzione di un raccordo tra gli stessi al fine di permettere una chiara riconducibilità agli obiettivi strategici e visibilità e trasparenza sull'azione amministrativa.

Nel 2015 si rileva inoltre come l'Ateneo abbia profuso un ulteriore impegno per migliorare l'efficacia del sistema attraverso una definizione via via più precisa ed oggettiva degli obiettivi e dei livelli target attesi, anche sulla base dei riscontri avuto con il ciclo precedente, i cui punti deboli sono sintetizzati nel par. 8.2 della Relazione sulla Performance 2014.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### 2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

---

Anche per l'anno 2015, l'Ateneo ha mantenuto l'impostazione di un SMVP dell'amministrazione che tiene conto degli strumenti di misura già previsti dal sistema di controllo generale (di sistema universitario e interno all'Ateneo), con particolare attenzione all'introduzione di un raccordo tra gli stessi.

Come accennato nel punto precedente, ai fini del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, vengono utilizzati i seguenti strumenti:

- **cruscotto di Ateneo:** diventato operativo come strumento di monitoraggio e controllo a partire dal piano delle performance per l'anno 2012, permette di monitorare l'andamento dei principali indicatori di volume e di performance dell'Ateneo e di cogliere in modo semplice i principali trend. Gli indicatori sono raggruppati in 4 ambiti di valutazione: didattica, ricerca, risorse umane, dati economici;
- **rilevazione di Customer Satisfaction** (nell'ambito del progetto Good Practice): l'Ateneo aderisce dal 2002 a questo progetto di benchmark che conta ormai quasi 30 università italiane ed ha l'obiettivo di individuare le migliori prassi di gestione e amministrazione a partire dal confronto delle università su un set comune di servizi. I servizi vengono analizzati e confrontati in termini di efficacia percepita, tramite indagini di customer satisfaction, e di efficienza attraverso l'analisi dei costi, costi unitari e driver;
- **mappa dei servizi:** nel corso del 2012 è stata portata in CdA quale strumento di trasparenza organizzativa. Nel corso del 2013 e 2014 ha avuto ulteriori implementazioni ed affinamenti e rappresenta ormai una funziona "nativa" del portale web di ateneo attraverso il quale permette di ricerca i principali servizi forniti dall'amministrazione.

In relazione ai risultati di performance organizzativa complessiva raggiunti dall'Ateneo, monitorati con gli strumenti sopra indicati, viene definita la quota di incentivazione che viene erogata al personale tecnico amministrativo per il contributo fornito.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

## 2.2 Performance individuale

---

Nel 2015 è stato consolidato il funzionamento a regime del modello di attribuzione (cascading) degli obiettivi, che ha visto coinvolti il personale di categoria dirigenziale, EP e D con responsabilità organizzativa in strutture di I e II livello dell'Amministrazione Centrale e dei Distretti dipartimentali.

In considerazione delle valutazioni sul ciclo della performance 2014 che hanno evidenziato alcuni elementi da migliorare (ad. es. la definizione ed il monitoraggio degli obiettivi di servizio/processo), l'Ateneo ha ritenuto opportuno non avviare per il 2015 la sperimentazione sul personale BCD responsabile di unità di III livello, preferendo il consolidamento del sistema fino ai II livelli.

Come, peraltro, indicato nel Piano 2015, il suddetto processo troverà il suo perfezionamento nel corso del triennio 2015-2017, durante il quale è previsto, a regime, il coinvolgimento anche di tutto il personale titolare di posizioni organizzative o di funzioni specialistiche (FS).

### 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

---

Il Nucleo rileva che per l'anno 2015 il processo di definizione degli obiettivi individuali, ormai consolidato, ha permesso di individuare in modo completo un set di obiettivi per tutti i soggetti responsabili di ruoli di I e II livello in tutta l'Amministrazione.

Gli obiettivi operativi assegnati sono stati pertanto i seguenti:

- **obiettivi individuali:**

- **obiettivi operativi (MBO):** sono stati costruiti partendo dalle linee strategiche, declinate in obiettivi progettuali ed in programmi d'azione, previa verifica della disponibilità di risorse umane, finanziarie e tecnologiche.
- **obiettivi comportamentali:** sono specificamente individuali e valutano i comportamenti dei singoli responsabili nell'esercizio del proprio ruolo nell'organizzazione; sono volti a misurare il buon clima organizzativo, la collaborazione e la convergenza dei responsabili verso il rispetto degli obiettivi, secondo un modello che si focalizza su tre ambiti chiave: la leadership, la formazione e le competenze.

- **obiettivi organizzativi:**

- **obiettivi di customer satisfaction (CS):** sono legati ad indicatori di efficacia percepita basati sulle rilevazioni svolte annualmente mediante survey sugli utenti nell'ambito del progetto Good Practice e misurano il grado di soddisfazione degli utenti.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

In considerazione delle criticità emerse dal ciclo 2014 che rilevavano una limitata applicabilità degli indicatori Good Practice a molte delle strutture di I e II livello, ed in particolare una bassa "influenzabilità" degli stessi da parte dei responsabili, per il 2015 si è ritenuto opportuno optare, in via transitoria, per un utilizzo dei soli indicatori di soddisfazione complessiva espressa dalle utenze (studenti, docenti, PTA), applicati in modo uniforme a tutti i soggetti in valutazione.

I limiti dell'attuale rilevazione Good Practice verranno superati a partire dal ciclo 2016 nel quale sono state introdotte modifiche importanti di miglioramento;

- **obiettivi di servizio/processo (SP):** sono obiettivi di miglioramento dei servizi o dei processi gestionali, legati ad indicatori di efficienza o efficacia dei servizi erogati dall'amministrazione: la loro definizione si è basata prevalentemente sulla Mappa dei Servizi (<http://www.mappaservizi.polito.it/>) e misurano dati di volume o di performance che caratterizzano i diversi servizi;

La definizione degli obiettivi SP è stata ulteriormente rafforzata nel ciclo 2015 individuando in modo più specifico i criteri cui gli obiettivi devono rispondere, così come riportato nello schema seguente:

<b>CRITERI per la definizione di obiettivi di servizio/processo</b>	<b>Struttura/ruolo resp. verifica</b>
Il servizio/processo deve essere significativo	VALUTATORE
l'Indicatore deve essere misurabile in modo non troppo complesso	Area CDPS
Il valore target deve essere adeguato e sfidante	VALUTATORE
Il valore target deve poter essere influenzabile dal valutato	VALUTATO
il valore target deve essere basato su valore storico oggettivo (salvo per la prima rilevazione)	Area CDPS
il processo di misurazione del valore target deve consolidare le evidenze che lo hanno prodotto (documenti, report, modalità di calcolo, ecc.)	Area CDPS
indicatore e target devono essere concordati tra valutatore e valutato	VALUTATORE + VALUTATO
L'adeguatezza complessiva di indicatore e target è stata verificata	VALUTATORE

Ogni obiettivo è caratterizzato da dati descrittivi strutturati (titolo, descrizione, indicatore, target atteso) e da un peso che evidenzia il suo contributo nell'insieme di tutti gli obiettivi assegnati al valutato.

Il processo di assegnazione degli obiettivi è avvenuto a cascata, a partire dai vertici dell'organizzazione, ed in particolare:

- il Rettore ha definito gli obiettivi del Direttore Generale;
- il Direttore Generale ha definito gli obiettivi dei dirigenti e Responsabili delle strutture di I livello dell'Amministrazione Centrale;



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

- 
- i Dirigenti/Responsabili di I livello hanno definito gli obiettivi del personale con responsabilità organizzativa in strutture di II livello e altro personale Tecnico - Amministrativo di categoria EP/D.

Il processo è stato condotto secondo un approccio costruttivo di proposta-accettazione tra valutatore e valutato, fino alla validazione di tutti gli obiettivi costituenti il piano 2015. Il processo si è concluso con la sottoscrizione da parte di ciascun valutato della propria "scheda obiettivi".

### **2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale**

---

Il Nucleo rileva che è stato effettuato il previsto monitoraggio in corso d'anno, SAL al 30/06/2015, di cui il Nucleo stesso è stato edotto nella riunione del 14.12.2015. Con riferimento alla valutazione finale degli obiettivi 2015 il Nucleo rileva che:

- relativamente agli obiettivi MBO e comportamentali, a partire dal mese di febbraio/marzo 2016 la Direzione Generale e le strutture hanno avviato i colloqui individuali per la valutazione, attraverso il supporto dell'Area RUO che ha richiesto la compilazione dello stato di avanzamento delle schede individuali;
- per quanto concerne gli obiettivi di servizio/processo, è in fase di completamento la misurazione/rilevazione degli indicatori. L'Area CDPS coordina le attività e rileva tutti gli indicatori che possono essere desunti dai sistemi di monitoraggio e reporting centrali, mentre gli altri indicatori sono rilevati direttamente dalle strutture;
- relativamente agli obiettivi di customer satisfaction, si dovranno attendere i risultati della rilevazione Good Practice sugli studenti, mentre quella del personale docente e PTA è stata recentemente completata (7/4/2016) a cura dell'Area CDPS.

### **2.2.3 Criticità e punti di forza per la misurazione e valutazione della performance individuale**

---

#### **Punti di forza**

Il Nucleo rileva che la metodologia adottata dall'Ateneo nel SMVP risulta adeguata sia al rispetto delle disposizioni di legge che alla progressiva implementazione di un reale sistema di valutazione della performance efficace e pervasivo in tutta l'organizzazione.

L'adeguatezza dell'impianto complessivo del Politecnico è confermata dalla coerenza riscontrata con l'impianto che emerge dalle recenti *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* pubblicate dall'Agenzia nel luglio 2015.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

Va infine evidenziato come l'Ateneo abbia avviato, per quanto possibile, l'adozione delle linee guida ANVUR già nella recente definizione del *Piano Integrato Performance, Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2016-2018*.

### **Punti di attenzione**

Il Nucleo rileva che con il ciclo 2015 è migliorato sensibilmente il livello di condivisione e comprensione delle logiche e finalità del sistema e dei piani della performance. In generale i soggetti coinvolti come valutatori e valutati stanno acquisendo una competenza sempre più orientata al raggiungimento degli obiettivi e all'accettazione di un sistema di misurazione dell'azione individuale ed organizzativa.

Relativamente alla performance individuale si riportano di seguito in modo analitico gli aspetti su cui il Nucleo ritiene che debbano ancora focalizzarsi le azioni di miglioramento per il prossimo ciclo:

<b>PUNTI DI ATTEZIONE</b>	<b>PROPOSTE DI AZIONI CORRETTIVE</b>
Il processo di definizione ed accettazione degli obiettivi ha ancora richiesto nel 2015, in vari casi, tempi di convergenza eccessivi col rischio di non rispettare le scadenze concordate e di sovraccaricare gli uffici responsabili del coordinamento del processo.	Nel prossimo ciclo si dovranno individuare modalità più efficaci per garantire il rispetto dei tempi di definizione di tutti gli obiettivi su tutta l'Amministrazione.
Presenza in carico delle attività di definizione degli obiettivi disomogenea ed in alcuni casi non adeguatamente presidiata da parte dei responsabili / valutatori	

### **2.3 Rilevazione Benessere organizzativo**

A partire dal 2015 il Politecnico ha avviato le rilevazioni di benessere organizzativo. La rilevazione è stata fatta insieme a numerose altre università sfruttando il progetto che ha proposto a diverse università di predisporre un questionario uguale per tutti.

Il questionario è stato derivato dalla proposta dell'ANAC apportando modifiche molto limitate. Il tasso di risposta al questionario è stato complessivamente positivo, circa il 30%, e dai risultati e dalla comparazione dei risultati con diverse altre università sono emersi numerosi spunti su cui lavorare per migliorare la percezione di benessere all'interno del Politecnico.

I risultati più interessanti del questionario potranno essere raccolti a valle della riedizione 2016 ossia quando saranno disponibili dati da confrontare con l'edizione 2015, per valutare differenze, miglioramenti o peggioramenti.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### **3 Processo di attuazione del ciclo delle performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

---

Alla luce di quanto previsto nella delibere CIVIT n. 4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, il Nucleo è chiamato ad esprimere un giudizio sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, ma anche il ruolo dei soggetti coinvolti, nonché i rapporti tra tali soggetti.

Il ciclo delle performance vede coinvolti i seguenti soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione, che nella seduta del 25.02.2015, ha adottato il Piano delle Performance, già presentato nella seduta del 30.01.2015;
- la Direzione Generale che ha coordinato il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali, con il supporto dell'Area RUO;
- i responsabili delle Aree che hanno condiviso gli obiettivi delle loro strutture e provveduto ad elaborare i SAL intermedi e finali comprensivi dei risultati ottenuti;
- la *Struttura Tecnica Permanente* (STP) collocata nell'area Reporting Direzionale e Progetti Speciali (dal 2/11/2015 Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici) coordinata dall'Ing. Ravera che si avvale di risorse di aree organizzative diverse ed ha coordinato le attività di adeguamento e aggiornamento del sistema e del piano.

In particolare la STP ha svolto ruolo di supporto di ottima qualità allo svolgimento delle attività del Nucleo fornendo tutte le informazioni e i documenti necessari.

Il Nucleo nel corso dell'anno ha avuto modo di condividere con i vari attori e in particolare con il Direttore Generale e con la STP i vari passaggi del ciclo delle performance e della trasparenza, come riportato nei verbali del 20.01, 25.03, 27.04, 18.06, 10.11 e 15.12.

Il Nucleo ritiene che le varie fasi dei processi analizzati e gli atti posti in essere dagli Organi di governo e dalla Direzione Generale dell'Ateneo forniscano una visione complessiva e chiara di un processo che avanza nel sostanziale rispetto delle scadenze e delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive CIVIT/ANAC, nonché dalle recenti Linee Guida ANVUR e che ha tenuto conto delle evoluzioni organizzative dell'ateneo avvenute nel corso del 2015.

Rileva peraltro, anche se in modo meno severo rispetto al ciclo 2014, la necessità di garantire ancora maggior aderenza delle tempistiche interne previste dalle fasi critiche del ciclo (definizione degli obiettivi e misurazione/valutazione degli obiettivi) che risultano dilatate nel tempo rispetto a quelle previste e pianificate.

L'efficacia dell'intero impianto della performance e la sua "interiorizzazione" da parte delle persone nell'organizzazione, dipendono in modo stretto da una corretta e precoce definizione degli obiettivi per l'anno seguente e da una misurazione tempestiva dei risultati, che a loro volta sono spesso input per la rimodulazione dei target da definire nel piano successivo.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

Tali difficoltà, comprensibili in relazione alla crescente complessità e numerosità di soggetti in valutazione coinvolti, si suggerisce che vengano superate tramite:

- l'introduzione di un Sistema Informativo per la gestione della Performance in grado di semplificare radicalmente le attività operative e rendere condiviso lo stato di avanzamento degli obiettivi e del piano con i soggetti valutati e con i valutatori;
- l'adozione di ulteriori azioni organizzative.

Si riprende l'osservazione dello scorso anno circa la difficoltà legata al fatto che l'attuale organizzazione di supporto al ciclo della performance prevede il coinvolgimento di numerose strutture il cui coordinamento è oneroso e complesso. Sarebbe auspicabile una struttura stabile e non una modalità di supporto "a matrice" come quella attuale.

## 4 Infrastruttura di supporto

---

Rileviamo che l'Ateneo ha sempre tenuto costantemente sotto controllo gli indicatori utilizzati per il controllo dell'andamento complessivo (ripartizione della quota premiale dell'FFO, del fondo della Programmazione Triennale, nonché gli indicatori che ne determinano il posizionamento nei principali ranking Nazionali e Internazionali).

Dal punto di vista del controllo interno, è ormai tradizione consolidata da anni la redazione di pubblicazioni quali il 'Politecnico in numeri' e 'Politecnico a colpo d'occhio', documenti che raccolgono i principali dati dell'Ateneo negli ambiti Ricerca, Didattica e Internazionalizzazione e che hanno sempre avuto l'obiettivo di fissare l'andamento di gestione ai fini della comunicazione verso l'Ateneo ma soprattutto verso gli stakeholder esterni e i media.

Analogamente, e come anticipato nel paragrafo "Misurazione e valutazione della performance organizzativa", ha acquisito stabilità anche la produzione, su base annuale, del *Cruscotto di Ateneo*, che su indicazione del Nucleo, raccoglie in un'unica vista indicatori spesso presenti, ma analizzati in molteplici documenti. Il Cruscotto è articolato in 4 aree:

- Risorse Umane
- Dati Economici
- Ricerca
- Didattica

Il cruscotto è nato nel 2012: gli indicatori vengono rilevati annualmente riportando l'andamento dei 3 anni precedenti.

Accanto a quest'operazione, rileviamo come l'Ateneo si stia comunque attrezzando per rendere disponibile su web la reportistica riguardante i 4 ambiti già citati ma con maggiore livello di dettaglio e frequenza di aggiornamento, avvalendosi del supporto dell'Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici, che fornisce sia all'interno che verso l'esterno i dati ufficiali di Ateneo e monitora i principali indicatori sensibili.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

Come già evidenziato al paragrafo 3, si ribadisce infine di mettere in priorità la realizzazione di strumenti informativi efficaci di supporto alla gestione operativa dei piani della Performance, senza i quali risulterà sempre più oneroso e meno efficace perseguire gli obiettivi che il sistema della performance persegue, come strumento strutturato per il miglioramento dell'azione amministrativa.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

### **5 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

---

Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, è stato adottato contestualmente al Piano triennale di prevenzione della Corruzione 2015-2017 il 30 gennaio 2015.

Esso recepisce gli spunti della L.190/2012, del decreto legislativo n°33/2013, cd. Testo Unico sulla Trasparenza e delle indicazioni dell'ANAC che via via si sono susseguite.

Nel corso dell'anno, attraverso la formazione mirata, il confronto tra le diverse competenze dell'Ateneo e la condivisione delle buone pratiche con le altre Università, anche mediante la partecipazione al gruppo di lavoro su Trasparenza e Anticorruzione del CODAU, si è operato per completare la pubblicazione dei dati e per migliorare, ove possibile, la qualità e l'accessibilità dei dati e documenti già presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Dal momento che alcuni adempimenti hanno presentato da subito notevole complessità nella raccolta dati e, in alcuni casi richiesto significative attività di reingegnerizzazione dei processi o di modifica dei sistemi informativi per permettere la pubblicazione dei dati limitando l'incremento delle attività degli uffici, si è proseguito con un approccio graduale orientato a scalettare nel tempo gli interventi. È stata data priorità agli interventi che si potevano realizzare con modesto impatto sulla manualità delle strutture e si sono programmati nel tempo interventi più significativi sui sistemi informativi per facilitare il processo di pubblicazione.

Di seguito le iniziative più significative intraprese in ambito nel corso del 2015:

- è stato erogato un **corso di formazione** in aula per i Referenti della Trasparenza sui temi dell'accessibilità dei documenti e dei formati aperti finalizzato a migliorare la qualità e la piena fruibilità dell'informazione e dei documenti pubblicati;
- è stata aggiunta la **pagina web relativa ai Direttori di Dipartimento** per gli adempimenti ai sensi dell'art.15 del D.lgs. 33/2013, in linea con l'interpretazione della delibera 144/2014 dell'ANAC;

Si tratta di una serie di contenuti pubblicati e aggiornati mediante estrazione automatica dalla banca dati centralizzata della gestione del personale, integrati con la pubblicazione manuale di documentazione a supporto fornita dai soggetti obbligati alla pubblicazione;

- è stato **automatizzato il flusso informativo per la pubblicazione delle borse di studio** (sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici" ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 33/2013): ora i dati relativi a ciascuna erogazione vengono pubblicati per singolo beneficiario nel momento in cui viene richiesto il pagamento attraverso il sistema contabile;
- per garantire un'offerta informativa più completa sul tema degli Appalti e dei contratti, oltre a pubblicare i dati annuali in formato xml così come da specifiche tecniche richieste



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

da AVCP-ora ANAC, si è inserito il link della banca dati dell'ANAC per permettere all'utenza di accedere in tempo reale alle schede aggiornate e complete relative alle singole procedure di gara.

## **6 Definizione e gestione degli standard di qualità**

---

L'Ateneo è stato sempre sensibile all'introduzione di meccanismi di gestione degli standard della qualità nei confronti dell'utenza esterna. Ne è un valido esempio il questionario degli studenti in tema di valutazione della qualità della didattica, introdotto nell'Ateneo ancor prima che venisse introdotto a livello nazionale.

Nel corso del 2015 è proseguita l'attività del Presidio della Qualità (PQA), con funzioni di promozione della cultura della qualità nell'Ateneo, di consulenza agli organi di governo dell'Ateneo sulle tematiche dell'AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei processi di AQ, di promozione del miglioramento continuo della qualità e supporto alle strutture dell'Ateneo nella gestione dei processi per l'AQ.

Considerato inoltre che con l'art. 60 del D.L. 69/2013 (convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98), si sono affidate all'ANVUR tutte le competenze in materie di valutazione delle Università, trasferendole anche quelle relative alla valutazione del personale amministrativo, il PQA supporta anche, in collaborazione con la STP, con il personale e con il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, il coordinamento e l'allineamento strategico tra i diversi filoni di attività per far sì che gli obiettivi strategici di ricerca e didattica siano opportunamente presi in considerazione anche nel disegno del ciclo delle performance delle strutture amministrative.

Il Nucleo rileva a tal fine come la collaborazione con il Presidio si sia ulteriormente rafforzata in sede di definizione del "Piano Integrato/Piano della Performance 2016", dove le tematiche di potenziamento della Qualità e della Valutazione dell'Ateneo sono state alla base della definizione degli obiettivi delle diverse strutture.

In particolare, su queste tematiche il Presidio ha le seguenti finalità:

- garantire che sia definita la pianificazione strategica e che gli obiettivi della struttura amministrativa siano coerenti con gli indirizzi dell'ateneo anche in tema di qualità;
- sovrintendere all'organizzazione e procedere alla verifica dello svolgimento delle procedure di Assicurazione della Qualità per le attività amministrative;
- sovrintendere all'organizzazione e procedere alla verifica dei flussi informativi da e verso Nucleo e Organi di Governo.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

Nel corso del 2015 l'Ateneo ha rafforzato organizzativamente il supporto alla qualità attraverso l'istituzione di un nuovo Servizio "Qualità e Valutazione" (QVal) in staff al Rettore e il potenziamento dell'Ufficio Offerta formativa, Accreditazioni e Qualità della didattica (Area GESD), come descritto nel sito del PQA:

[http://www.qualita.polito.it/presidio\\_della\\_qualita/strutture amministrative di supporto](http://www.qualita.polito.it/presidio_della_qualita/strutture_amministrative_di_supporto)

A livello dei Dipartimenti sono stati individuati dei referenti sulla tematica di AQ anche tra il personale tecnico e amministrativo che affiancano i Referenti Qualità docenti.

Per i temi più strettamente legati alla definizione di standard per l'attività amministrativa si evidenzia come si siano ormai consolidati alcuni processi di gestione fortemente strutturati, ed in particolare:

- a) la mappatura, pubblicazione online ed aggiornamento del catalogo dei servizi resi agli utenti attraverso la "Mappa dei Servizi" (<http://www.mappaservizi.polito.it/> )
- b) la definizione e misurazione di indicatori di performance consolidati, associati a processi o ai servizi presenti nella mappa per i quali iniziano ad essere disponibili andamenti negli anni.

Come già rilevato nei paragrafi precedenti, gli indicatori sono stati oggetto di un ulteriore affinamento nel 2015 al fine di renderli ancora più oggettivi ed affidabili sia in termini di caratteristiche (definizione, valore target atteso, misurabilità, ecc.) sia in termini di processo di misurazione/rilevazione che di acquisizione delle evidenze a supporto.

Si richiama inoltre quanto già riportato in proposito delle rilevazioni di customer satisfaction nell'ambito del progetto Good Practice.

## **7 Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

---

Il Nucleo di Valutazione ha analizzato le azioni poste in essere dall'amministrazione con riferimento alla gestione 2015 e al successivo processo di pianificazione e di definizione degli obiettivi 2016.

Nel corso del 2015, i risultati dell'applicazione del SMVP sono stati condivisi con la Direzione Generale e sono state valutate le ipotesi di miglioramento su cui agire nel futuro.

Il Nucleo ha valutato positivamente l'adozione di un sistema di assegnazione degli obiettivi ai



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

Dirigenti che leghi agli obiettivi strategici quelli operativi con l'adozione anche di valutazioni dei fattori comportamentali specifici (qualità del lavoro, rispetto dei tempi, proattività nell'approccio, capacità di interazione con i superiori).

Proprio in tema di fattori comportamentali oggetto di valutazione, il Nucleo rileva positivamente come la nuova Direzione Generale, avviata dopo la pausa estiva, abbia proposto la revisione degli stessi a partire dal ciclo 2016 per renderli più coerenti con i diversi livelli di responsabilità e complessità dei ruoli presenti nell'Amministrazione.

DIMENSIONE	Indicatore	1° LIV	2° LIV	3° LIV	FS
<b>INNOVAZIONE</b>	- Visione strategica - Innovazione	X			X
<b>GESTIONE</b>	- Controllo e feedback - Metodo, capacità di soluzione dei problemi	X X	X X	X X	X
<b>LEADERSHIP</b>	Autorevolezza, presa di decisione, persuasione, delega Autorevolezza	X	X	X	X
<b>TEAM BUILDING</b>	Cooperazione e rispetto organizzativo		X	X	X

In particolare il Nucleo apprezza come sia stato ulteriormente rafforzato il processo di correlazione tra singoli obiettivi con l'albero degli obiettivi strategici previsti dal Piano Strategico di Ateneo e con la pianificazione del bilancio di previsione.

Il Nucleo rileva anche positivamente come l'attuale modello previsto nel SMVP, che in prima applicazione impattava solo sui dirigenti, sia stato esteso stabilmente nel 2015 oltre che ai Responsabili di I livello dell'amministrazione anche a tutti i responsabili di II livello (i Servizi) e di come il Piano 2016 arriverà a coinvolgere tutto il Personale Tecnico - Amministrativo di categoria BCD con responsabilità organizzative di III livello o con funzione specialistica.

## **8 Descrizione delle modalità di monitoraggio del Nucleo**

Il Nucleo di Valutazione è stato coinvolto in tutte le fasi relative all'applicazione della normativa in materia di ciclo della performance dell'Ateneo. La condivisione delle azioni messe in atto dall'Ateneo è avvenuta per ogni singola fase del ciclo delle performance, dalla predisposizione del Piano alla definizione della Relazione. In particolare in merito alla definizione degli indicatori utili a misurare i risultati raggiunti, il "Cruscotto di Ateneo", nato su indicazione del Nucleo nel 2011, continua ad essere uno strumento di monitoraggio e controllo a partire dal piano delle performance per l'anno 2012 affiancato da altri indicatori ministeriali di monitoraggio sui limiti si



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

spesa per indebitamento e personale (D.L. 49/2012) e dagli indicatori del FFO per la quota premiale.

Il coinvolgimento delle strutture amministrative interessate si è concretizzato in incontri periodici (in particolare nei mesi di aprile-settembre per gli obblighi di monitoraggio del ciclo e di trasparenza: dei vari incontri si trova riscontro nelle verbalizzazioni dell'organo.

### **9 Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo ha accolto positivamente l'approccio semplificativo dell'ANVUR su tali tematiche e quanto introdotto con le *Linee guida per il Piano Integrato dell'Università*, al fine di razionalizzare il processo, evitando sovrapposizioni, ed armonizzarlo con quanto previsto già in termini di valutazione della didattica e della ricerca (AVA).

Il Nucleo di Valutazione nel corso del 2015 ha continuato a seguire attentamente e in modo fortemente interattivo il lavoro del Politecnico per sviluppare un sistema efficace volto ad assicurare la trasparenza in diversi contesti e a diversi livelli.

Il Nucleo rileva come tutto il sistema sta andando ormai a regime e i risultati dimostrano come non solo l'istituzione abbia strumenti di gestione efficaci ma anche come ci siano delle forti motivazioni da parte delle strutture che hanno preso in carico tali tematiche.

Il Nucleo inoltre rileva come aspetto altamente qualificante per l'ateneo l'aver maggiormente dedicato attenzione agli aspetti comunicativi, avviati con la nuova Direzione Generale, ma anche al governo attento che si vorrà avviare dello specifico processo di valutazione e delle modalità di valutazione da parte dei soggetti valutatori, anche tramite azioni formative dedicate.

Prende atto che alcune delle proposte di miglioramento che erano state indicate in passato sono state implementate dall'ateneo, altre invece continuano ad essere punti di attenzione.

Riporta di seguito gli aspetti su cui è ancora necessario concentrare l'impegno per il miglioramento complessivo:

<b>AMBITO / FASE</b>	<b>PUNTI DI ATTENZIONE</b>	<b>PROPOSTE DI AZIONI CORRETTIVE</b>
Livello Strategico	Maggiore allineamento tra obiettivi strategici ed operativi	Implementare tavoli di lavoro e di confronto per consentire una maggiore correlazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi
Processo di attuazione del ciclo e comunicazione	Rispetto delle tempistiche interne previste dalle fasi critiche del ciclo non ancora ottimali	Nell'ottica di snellire la manualità del processo, proseguire nello sviluppo del Sistema Informativo Performance (SIP - avviato ad inizio 2016)



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

Valutazione ed incentivazione	Margini di manovra limitati in termini di risorse economiche aggiuntive finalizzate alla remunerazione delle migliori performance	<p>Proseguire nell'impegno avviato per un nuovo modello di ripartizione delle risorse di salario accessorio distribuibili con logiche premiali.</p> <p>Implementazione di nuovi strumenti di riconoscimento delle professionalità, non necessariamente di tipo salariale (es. riconoscimento del miglior impiegato dell'anno)</p>
	Dalla rilevazione sul benessere organizzativo emerge una scarsa conoscenza da parte del personale senza ruoli organizzativi dei meccanismi di valutazione ed incentivazione	Sensibilizzare il personale diffondendo la conoscenza del modello di valutazione (anche estendendo l'ambito dei valutati)
Sensibilizzazione e comunicazione	Il processo di definizione ed accettazione degli obiettivi ha ancora richiesto nel 2015, in vari casi, tempi di convergenza eccessivi col rischio di non rispettare le scadenze concordate e di sovraccaricare gli uffici responsabili del coordinamento del processo.	Nel prossimo ciclo si dovranno individuare modalità più snelle ed efficaci per garantire il rispetto dei tempi di definizione di tutti gli obiettivi su tutta l'Amministrazione.
	Presenza in carico delle attività di definizione degli obiettivi disomogenea ed in alcuni casi non adeguatamente presidiata da parte dei responsabili / valutatori	Implementazione di azioni formative, destinate ai valutatori, sulle modalità di valutazione del personale.
Obiettivi Organizzativi	Indicatori di Customer Satisfaction del Progetto Good Practice poco adeguati a rappresentare la soddisfazione sugli ambiti specifici e circostanziati per le UO del Politecnico;	Semplificare l'utilizzo della C/S Good Practice e rafforzare l'adozione strutturale di rilevazioni di C/S interna; aggiunta di domande specifiche relative a Polito ai questionari GP.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

In relazione alle recentissime Linee Guida per la predisposizione della relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, il Nucleo ha ritenuto opportuno evidenziare e sistematizzare quanto contenuto nella presente relazione secondo i punti previsti nel documento dell'ANVUR nella sezione dedicata alla "Valutazione delle Performance".

In particolare si riportano di seguito i punti indicati nelle Linee guida con i relativi commenti:

<b>AMBITI DA "LINEE GUIDA" ANVUR</b>	<b>Commenti Nucleo</b>
a) grado di integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi	Il Politecnico ha già provveduto ad integrare la programmazione di bilancio con la strategia. A tendere dovrà essere integrata anche la mappatura e valutazione del rischio corruttivo con i relativi obiettivi di mitigazione.
b) grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità	Interazioni già consolidate tra PQA, Area CDPS e Area RUO per un costante allineamento strategico tra gli obiettivi strategici di ricerca e didattica e gli obiettivi operativi previsti dal ciclo delle performance. A tendere si consiglia un ulteriore rafforzamento dell'integrazione tra i diversi processi di valutazione in modo da costituire un sistema il più possibile unitario di riferimento e supporto alle decisioni ed alla valutazione
c) modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.)	Il Politecnico è già allineato alle indicazioni ANVUR sui criteri di definizione degli obiettivi
d) modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;	Il Politecnico ha già sostanzialmente implementato gli indicatori in funzione della loro misurabilità. A tendere occorrerà consolidare modalità e sistemi di supporto in grado di rendere le misurazioni sempre più oggettive.



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

<b>AMBITI DA "LINEE GUIDA" ANVUR</b>	<b>Commenti Nucleo</b>
e) monitoraggio e sistema informativo di supporto;	<p>Il Politecnico ha avviato a fine 2015 un primo nucleo del "Sistema Informativo Performance (SIP)" finalizzato alla comunicazione, condivisione e monitoraggio del piano degli obiettivi.</p> <p>Nel corso del 2016 è prevista estensione del sistema ai fini della gestione dei principali processi di gestione del ciclo e delle valutazioni intermedie e finali.</p>
f) modalità di attribuzione dei giudizi al personale	<p>Il processo di valutazione tra valutatore e valutato avviene ancora in modalità non del tutto strutturate e uniformi.</p> <p>E' auspicabile una maggiore standardizzazione e il rafforzamento di competenze ad hoc per i valutatori.</p>
g) utilizzo dei risultati della valutazione	<p>I risultati della valutazione sono già strumento utilizzato per la distribuzione di incentivazioni al personale.</p> <p>Da rafforzare l'utilizzo dei risultati per il miglioramento continuo.</p>



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

---

### 10 ALLEGATI

---

#### **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 enti.

#### **A. Performance organizzativa**

- A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?
- Nessuna
  - Mensile
  - Trimestrale
  - Semestrale
  - Altro: La valutazione della performance organizzativa ad oggi si basa principalmente su variabili per le quali è significativa un'analisi su base annuale.
- A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)
- Organo di vertice politico-amministrativo
  - Dirigenti di I fascia e assimilabili
  - Dirigenti di II fascia e assimilabili
  - Stakeholder esterni
  - Altro Direttore Generale/Rettore
- A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?
- Sì, modifiche agli obiettivi strategici
  - Sì, modifiche agli obiettivi operativi
  - Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi
  - No, nessuna modifica
  - No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Aprile 2016

### 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	<b>1</b>	<b>1</b>	<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%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	5	<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% 0%
Non dirigenti	818	47	<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%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Sì	No (se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

### **C. Processo di attuazione del ciclo della *performance* Struttura Tecnica Permanente (STP)**

- C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP? Nel 2015 non esistevano risorse dedicate ma un gruppo di lavoro: 2-3 persone coinvolte per circa 1 FTE
- C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali? **3**
- Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche? **0**
- Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze? **0**
- 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) | <b>€ 50.000</b> |
| Costo di eventuali consulenze  | <b>€ 0</b>      |
| Altri costi diretti annui  | <b>€ 0</b>      |
| Costi generali annui imputati alla STP   | <b>€ 0</b>      |
- C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)
- la STP ha un numero adeguato di personale
  - la STP ha un numero insufficiente di personale
  - la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
  - la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale
  - la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico
  - la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Aprile 2016

### D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione? **1**

D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:

- Tutte le strutture dell'amministrazione
- Tutte le strutture centrali
- Tutte le strutture periferiche
- Una parte delle strutture centrali (specificare quali) \_\_\_\_\_
- 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input checked="" 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"/>
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?

Sistema informatico di Controllo strategico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, Sistemi di reporting	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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  
 Si  
 No

Indicatori ob. operativi  
 Si  
 No



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*  
Aprile 2016

(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Indicatori premiali FFO  
Ranking internazionali:  
Risultati delle survey Good Practice  
Risultato di bilancio

Il cruscotto di Ateneo misura il raggiungimento degli obiettivi strategici. Per il 2015 ad esempio per la valutazione della componente di Obiettivi Strategici sono stati previsti tre indicatori legati agli indicatori ministeriali di monitoraggio del D.L. 49/2012 (Limite massimo alle spese per e alle spese di personale) e l'indicatore del FFO quale percentuale sul sistema raggiunto dalla quota premiale (al netto dei tagli).

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  
Sistema di contabilità analitica  
Altro Sistema, \_\_\_\_\_

### **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 pubblicazione**

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 enti 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**  
\*allegato 3



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

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"/> Banche dati centralizzate	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro: Condivisione del dato; pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<input checked="" 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	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Consulenti e collaboratori	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro Pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input checked="" type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Dirigenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro Condivisione	<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	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

	riferiscono	del dato	una ulteriore	
	<b>X</b> Banca dati unica centralizzata		banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	
			<b>X</b> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro Pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input checked="" type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di concorso	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro: Pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<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	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

			procedura automatizzata	
Tipologia Procedimenti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input 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	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input checked="" type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" 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: Pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input checked="" type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input checked="" type="checkbox"/> Altro Pubblicazione sul sistema informativo da parte degli uffici	<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	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
--	--	---	---	---

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

<b>Tipologie di dati</b>	<b>Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)</b>	<b>Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)</b>	<b>Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)</b>
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti		Rubrica di Ateneo (in A.T. vi è il link) Organizzazione di Ateneo (in A.T. vi è il link)



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

Consulenti e collaboratori	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	No
Dirigenti	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	No
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	No
Bandi di concorso	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	Sezione Bandi e Concorsi (in A.T. vi è il link) Albo online
Tipologia Procedimenti	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	
Bandi di gara e contratti	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	Sezione Bandi di gara (in A.T. vi è il link) Albo online
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Scrittura: Uffici competenti Lettura: Tutti	Borse di studio su Portale della didattica

### 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

<b>Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati</b>	<b>Raccolta dei dati</b>	<b>Invio dei dati al responsabile della pubblicazione</b>	<b>Pubblicazione dei dati online</b>	<b>Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati</b>	<b>Monitoraggio</b>
--	--------------------------	---	--------------------------------------	---	---------------------



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

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				
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 checked="" type="checkbox"/> Sì <input 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				
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 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
NUCLEO	<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.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dal Nucleo

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati

<b>Monitoraggio</b>	<b>Modalità del monitoraggio</b>	<b>Estensione e del monitoraggio</b>	<b>Frequenza del monitoraggio</b>	<b>Comunicazione degli esiti del monitoraggio</b>	<b>Azioni correttive innescate dagli esiti</b>
---------------------	----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---	--



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

					<b>gio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)</b>	<b>del monitorag gio (Illustrare brevement e le azioni)</b>
Strutture centrali	<input checked="" type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input checked="" type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input checked="" type="checkbox"/> Verifica su sito <input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input checked="" type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		
Strutture periferiche (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico <input type="checkbox"/> Verifica su sito <input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Annuale <input type="checkbox"/> Altro		



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

Corpi (laddove presenti)	<input type="checkbox"/> Avvenuta pubblicazione dei dati  <input type="checkbox"/> Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	<input type="checkbox"/> Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati  <input type="checkbox"/> In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico  <input type="checkbox"/> Verifica su sito  <input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Sulla totalità dei dati  <input type="checkbox"/> Su un campione di dati	<input type="checkbox"/> Trimestrale  <input type="checkbox"/> Semestrale  <input type="checkbox"/> Annuale  <input type="checkbox"/> Altro
--------------------------------	---	--	---	---

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

	<b>Presenza Sì/No</b>	<b>Note</b>
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Sì	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	Sì	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	Sì	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Sì	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi	NO	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	Sì	trasparenza@polito.it accessocivico@polito.it



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

---

Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	SÌ
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	SÌ
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	SÌ



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni  
Aprile 2016

### Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso.

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	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	5	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	818	47	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<b>X</b> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Sì	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<b>X</b>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<b>X</b>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<b>X</b>	<input type="checkbox"/>	



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

### Allegato 3 Prospetto della trasmissione ad altri soggetti delle informazioni pubblicate ai sensi del D.lgs. 33/2013

Tipologie di dati	Dettaglio	Destinatario	Adempimento / Modello	Modalità trasmissione	Frequenza
Consulenti e collaboratori		Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica	PERLAPA - Anagrafe delle prestazioni	caricamento tramite file su sito web per incarichi didattici - imputazione manuale su sito web per restanti tipologie	semestrale
		Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica	Monitoraggio lavoro flessibile (no occasionali) - Magellano	imputazione manuale su sito web	annuale
		Centro per l'impiego e INAIL	GECO (solo cococo)	caricamento tramite file su sito web	mensile
		Ministero dell'Istruzione e dell'Università	DALIA	caricamento tramite file su sito web	mensile
		Agenzia delle Entrate	Certificazione Unica e Mod. 770	trasmissione telematica tramite canale Entratel	annuale
		INPS	Mod. UNIMENS (per iscritti GSI)	caricamento tramite file su sito web	mensile
		Ministero dell'Economia e delle Finanze	Conto annuale Allegati al bilancio di previsione - SICO	imputazione manuale su sito web	annuale
Dirigenti		Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica	Monitoraggio lavoro flessibile (solo TD) - Magellano	imputazione manuale su sito web	annuale
		Centro per l'impiego	GECO	caricamento tramite file su sito web	mensile
		Ministero dell'Istruzione e dell'Università	DALIA	caricamento tramite file su sito web	mensile
		Agenzia delle Entrate	Certificazione Unica e Mod. 770	trasmissione telematica tramite canale Entratel	annuale
		INPS	Mod. DMA	caricamento tramite file su sito web	mensile



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

		Ministero dell'Economia e delle Finanze	Conto annuale Allegati al bilancio di previsione - SICO	imputazione manuale su sito web	annuale
<b>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti</b>		Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica	PERLAPA - Anagrafe delle prestazioni	imputazione manuale su sito web	entro 15 gg dal conferimento
<b>Bandi di concorso/selezioni</b>	<b>Docenti e Ricercatori a tempo determinato</b>	Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana	Avviso riassuntivo delle posizioni bandite con i termini di apertura/scadenze delle candidature	per posta elettronica e cartaceo	contestuale
		Ministero dell'Istruzione e dell'Università (e Unione Europea)	Bandi Cineca	imputazione manuale su sito web	contestuale
	<b>Tecnico/Am m.vo - Dir. - CEL</b>	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica	Comunicazione delle graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato sul portale <a href="http://www.monitoraggiograduatorie.gov.it/">http://www.monitoraggiograduatorie.gov.it/</a>	imputazione manuale su sito web	contestuale
		Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (solo per selezioni a tempo indeterminato)	Avviso riassuntivo delle posizioni bandite con i termini di apertura/scadenze delle candidature	per posta elettronica e cartaceo	contestuale
	<b>Assegni di ricerca</b>	Ministero dell'Istruzione e dell'Università (e Unione Europea)	Bandi Cineca	imputazione manuale su sito web	contestuale
		CRUI	Modulo informativo bandi università	imputazione manuale su sito web	contestuale
	<b>Collaborazioni</b>	-	-	-	-
<b>Bandi di gara e contratti</b>	<b>Programma Triennale ed aggiornamenti annuali</b>	Ministero delle infrastrutture per estremo sul sito informatico presso l'Osservatorio Regionale OO.PP. del Piemonte	Prospetto ai sensi di legge	Trasmissione on line	Annuale



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*

Aprile 2016

	<b>Appalti affidati tramite procedura aperta sopra e sotto soglia comunitaria</b>	Ufficio Pubblicazioni U.E. (solo sopra soglia comunitaria)		Trasmissione on line	Secondo scadenziario definito dalla normativa
		Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana		Trasmissione on line	Secondo scadenziario definito dalla normativa
		Osservatorio Regionale OO.PP. del Piemonte		Trasmissione on line	Secondo scadenziario definito dalla normativa
		Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti		Trasmissione on line	Secondo scadenziario definito dalla normativa
	<b>Contratti</b>	Agenzia delle Entrate (solo per contratti soggetti a registrazione)		Trasmissione cartacea	
		Osservatorio Regionale OO.PP. del Piemonte		Trasmissione on line	Secondo scadenziario definito dalla normativa
	<b>Elenco dei professionisti incaricati per attività di supporto al RUP e/o altre attività di natura tecnica (con tutti i dati del contratto)</b>	Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione	PERLAPA - Anagrafe delle prestazioni	Trasmissione on line	Semestrale