



POLITECNICO
DI TORINO

Estratto della **RELAZIONE ANNUALE**

del NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL POLITECNICO
DI TORINO

A large, stylized 3D graphic composed of overlapping, semi-transparent blue and grey geometric shapes, resembling a complex architectural or structural form. The shapes are interconnected, creating a sense of depth and movement.

2018

OMISSIS

SECONDA SEZIONE - Valutazione della performance

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Il Nucleo prende atto di quanto riportato nella Relazione delle Performance 2017 del Politecnico di Torino, validata al punto 2 del verbale della riunione svoltasi il 29 giugno 2018, riscontrando positivamente che l'Ateneo ha già utilizzato, ai fini dell'autovalutazione, la griglia di lettura S4 – Schede per l'analisi del ciclo integrato delle Performance, presente nelle Linee Guida ANVUR per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione (del 16 maggio 2018).

Al fine di compilare la propria Relazione annuale, Il Nucleo ha deliberato di utilizzare tale scheda S4 così definita e allegata al presente testo.

DIMENSIONE DI ANALISI	PUNTI DI ATTENZIONE	SITUAZIONE POLITECNICO
1. Processo di definizione del Piano	<p>1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?</p> <p>1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano? (es.: Programma di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Relazione di accompagnamento al Bilancio consuntivo; Bilancio Previsionale; Indagini di contesto, indagini sul clima o sul benessere organizzativo, <i>customer satisfaction</i>, ecc.)</p> <p>1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere?</p>	<p>1.1 Il PdP 2017 è stato predisposto sulla base delle Linee direttrici del Piano Strategico di Ateneo (PSA) inquadrando le iniziative e gli obiettivi rispetto alle priorità strategiche;</p> <p>1.2 Gli obiettivi del PdP sono correlati alle linee e priorità strategiche del PSA. Hanno tenuto conto delle Linee Strategiche per la predisposizione del bilancio preventivo 2017 e dei risultati di customer satisfaction (CS) rilevati con le indagini del progetto Good Practice;</p> <p>1.3 L'iter seguito è quello previsto e documentato nel PdP 2017 – par. 7.2 Ruoli, responsabilità e tempistiche, con approvazione finale da parte del CdA.</p>
2. Integrazione con le strategie	<p>2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati degli obiettivi strategici correlati da indicatori e target?</p> <p>2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?</p> <p>2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?</p>	<p>2.1 Il PdP 2017 espone ai parr. 2.4 e 2.5 le priorità strategiche previste per il 2017 e le logiche di misurazione e di individuazione degli indicatori. Non individua ancora indicatori specifici di carattere strategico sui quali poter effettuare una valutazione complessiva a livello di ateneo;</p> <p>2.2 Gli obiettivi operativi organizzativi ed individuali sono coerenti e correlati con il PSA come descritto al punto 1.2;</p> <p>2.3 Gli obiettivi assegnati ai resp. Gestionali dei Distretti dei Dipartimenti sono concordati in sinergia tra la Direzione Generale e i Direttori di Dipartimento, sulla base degli obiettivi strategici e degli obiettivi più specifici del singolo dipartimento.</p>
3. Integrazione con il ciclo di bilancio	<p>3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?</p> <p>3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)</p> <p>3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?</p> <p>3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità</p>	<p>3.1 Il processo di definizione degli obiettivi è avvenuto "in fase" con la predisposizione del bilancio di previsione per cui tutti gli obiettivi sono economicamente sostenibili;</p> <p>3.2 Il collegamento tra responsabilità economica ed obiettivi è chiaramente deducibile dal piano degli obiettivi per i ruoli di direzione generale, dirigenziale e di responsabilità di strutture di I livello.</p> <p>3.3 Non è attualmente presente nel piano degli obiettivi una indicazione esplicita dei fabbisogni finanziari in quanto non ritenuto rilevante (la sostenibilità finanziaria è condizione sine qua non per l'accettazione dell'obiettivo da parte del resp. cui viene assegnato);</p> <p>3.4 Il PdP 2017 non prevede obiettivi in ambito contabilità analitica.</p>
4. Pianificazione della performance organizzativa	<p>4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?</p>	<p>4.1 La performance organizzativa è intesa come performance dell'Amministrazione e pertanto composta dalla performance della Direzione Generale e dalla performance delle sue strutture;</p> <p>4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP;</p> <p>4.3 Il piano degli obiettivi è organizzato "per struttura", "per responsabile di struttura" (par. 3.4 del PdP) mentre le schede</p>

	<p>4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?</p> <p>4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?</p> <p>Se sì:</p> <p>4.3.1 il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di organizzazione e funzionamento? (Fino a che livello sono presenti delle schede - Direzioni, Aree, UO ecc.?)</p> <p>4.3.2 è indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?</p> <p>4.3.3 è prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate?</p> <p>4.3.4 le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?</p> <p>4.3.5 nel caso di una pluralità di obiettivi è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?</p> <p>4.3.6 è indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (obiettivi trasversali)? Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate?</p> <p>4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la <i>baseline</i>)?</p> <p>4.5 La "filiera" obiettivi-indicatori-target è di buona qualità? In particolare:</p> <p>4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?</p> <p>4.5.2 gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo cui si riferiscono?</p> <p>4.5.3 i target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?</p> <p>4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?</p> <p>4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a</p>	<p>di dettaglio comprensive di indicatori, target, soglie, sono presenti nel Sistema Informativo Performance (SIP);</p> <p>4.3.1 Nel sistema informativo SIP ogni "scheda obiettivo" (vd par. 7.1 del PdP 2017) è associata alla rispettiva struttura e al suo responsabile. Tutti gli obiettivi sono mappati come schede, dal livello della direzione generale, al livello delle strutture (I livello) e fino al livello dei singoli servizi (II livello) e uffici (III livello);</p> <p>4.3.2 Ogni obiettivo è riferito al soggetto responsabile cui è assegnato ma al contempo all'ufficio mediante organigramma, anch'esso mappato a livello di Sistema Informativo come consultabile sul sito di Ateneo: https://www.polito.it/ateneo/organizzazione/strutture/</p> <p>4.3.3 il PdP prevede, ormai da alcuni anni, il coinvolgimento delle strutture "decentrate" che a livello di UO, per il Politecnico, coincidono con i Distretti dei Dipartimenti. I responsabili delle UO (Resp. Gestionali) sono assegnatari di obiettivi nel PdP al pari dei resp. di UO di II livello dell'Amministrazione Centrale;</p> <p>4.3.4 Le "schede obiettivo" presenti su sistema SIP descrivono in modo completo e dettagliato ciascun obiettivo presente nel PdP e ad esse vengono legati gli "stati di avanzamento" utilizzati per la valutazione in corso d'anno del grado di raggiungimento dell'obiettivo;</p> <p>4.3.5 il SMVP del Politecnico prevede una doppia pesatura degli obiettivi: pesatura in % con totale a 100% sul resp. di struttura e pertanto anche sulla struttura e pesatura con totale a 100% per tipologia di obiettivi (vd par. 6.3 del PdP 2017);</p> <p>4.3.6 Il sistema SIP permette di mappare lo stesso obiettivo, qualora trasversale, su più strutture, anche con pesature diverse in funzione del livello di coinvolgimento richiesto alle diverse strutture partecipanti. Inoltre la scheda obiettivo permette di dichiarare esplicitamente le altre strutture coinvolte (obiettivi collaborativi);</p> <p>4.4 Il SMVP prevede quattro tipologie di obiettivi in modo da cogliere le istanze strategiche (obiettivi STRATEGICI), le esigenze di innovazione (obiettivi PROGETTUALI), le esigenze di miglioramento dei processi e servizi (obiettivi GESTIONALI di servizio/processo), sia le esigenze di miglioramento della soddisfazione degli utenti (obiettivi GESTIONALI di CS). Tutti gli obiettivi di miglioramento sono definiti con livelli di SOGLIA e TARGET da raggiungere rispetto ad un valore iniziale (baseline) e secondo quanto previsto dal SMVP 2017 (parr. 6.4.3.3, 6.4.3.4);</p> <p>4.5 La scheda obiettivo identifica in modo puntuale SOGLIA e TARGET. Gli obiettivi di miglioramento prevedono sistematicamente la dichiarazione dell'indicatore misurabile e adeguato utilizzato, in accordo con il SMVP;</p> <p>4.5.1 Ogni obiettivo è descritto mediante un titolo sintetico ed una descrizione dettagliata;</p> <p>4.5.2 Per garantire la significatività degli indicatori associati a ciascun obiettivo occorre che rispettino quanto previsto dal SMVP 2017 (parr. 6.4.3.3, 6.4.3.4);</p> <p>4.5.3 Il processo di definizione degli obiettivi viene monitorato in corso di progettazione degli stessi, in modo da scongiurare la messa a piano di obiettivi banali, già raggiunti o</p>
--	---	--

	quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall'art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?	irraggiungibili. Al monitoraggio contribuiscono la Direzione Generale e la Struttura Tecnica Permanente; 4.5.4 Le fonti informative necessarie alla misurazione e rilevazione dei valori degli indicatori associati agli obiettivi (obiettivi di miglioramento) sono definite e validate ex ante. In fase di rilevazione ex post vengono storicizzate le fonti a documentazione e evidenza. Buona parte delle fonti informative sono deducibili dai sistemi informativi (ad esempio i risultati di CS rilevati con il progetto Good Practice); 4.6 Il SMVP prevede il monitoraggio semestrale degli obiettivi progettuali (stato avanzamento lavori – SAL) ed il monitoraggio annuale degli obiettivi di miglioramento (obiettivi gestionali di servizio/processo e di CS). I SAL vengono effettuati direttamente su sistema SIP e storicizzati;
5. Performance individuale	5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa? 5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?	5.1 Performance organizzativa ed individuale sono strettamente correlate per tutti i soggetti che ricoprono ruoli organizzativi nelle strutture a partire dalla DG e verso le strutture di I, II e III livello. La mappa di correlazione e pesatura è chiaramente definita al par. 8 del SMVP 2017. Rilevanza crescente con il ruolo ricoperto dai responsabili assumono gli obiettivi comportamentali (individuali); 5.2 Il SMVP descrive chiaramente i criteri di valutazione sia per la componente di obiettivi organizzativi che individuali. In particolare per gli obiettivi comportamentali il SMVP descrive al par. 6.4.2 e successivi le modalità di definizione, assegnazione e valutazione.

2. Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Il Nucleo apprezza la qualità della Relazione delle Performance 2017 e l'impianto complessivo messo in atto, rileva tuttavia da alcuni anni l'opportunità di creare strumenti di incentivazione del personale anche di tipo non salariale da affiancare a quelli previsti dal Piano delle Performance di ateneo. Considerata infatti l'impossibilità di agire sulla parte economico-stipendiale per vincoli esterni imposti dalla normativa, invita l'Ateneo a studiare meccanismi premiali che si basino su componenti non strettamente monetari (ad esempio riconoscimenti formali per l'attività svolta, accesso a percorsi formativi incentivanti, riconoscimento pubblico del lavoro svolto...). Ritiene infine che il processo di valutazione sia valido e correttamente realizzato suggerendo di continuare a differenziare maggiormente le valutazioni, nell'ottica di un miglioramento continuo dell'azione amministrativa e anche al fine di evitare che tutto l'impianto valutativo a lungo andare possa svuotarsi di significato.

Nell'ultima Relazione rileva la necessità di perfezionare i meccanismi di determinazione degli indicatori di Customer Satisfaction che concorrono alla determinazione della valutazione finale.

3. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs 74/2017

Il Nucleo rileva che l'introduzione del D.lgs 74/2017 non ha comportato la necessità di particolari adeguamenti nella gestione del ciclo della performance in quanto i processi di definizione, gestione e valutazione degli

obiettivi sono già in massima parte coerenti con il dettato del d.lgs., come riportato nella Relazione delle Performance 2017 al paragrafo 7.2.

In particolare:

- l'aggiornamento annuale del SMVP previsto dal d.lgs 74/2017 non ha comportato variazioni rispetto alle modalità di procedere pregresse in quanto il Politecnico ha adottato già dai primi cicli della performance un approccio di "manutenzione evolutiva del SMVP" che viene aggiornato di anno in anno e approvato entro il 31/1 in sede di CdA;
- la performance organizzativa prevede a livello di SMVP la valutazione di obiettivi e indicatori legati alla soddisfazione degli utenti interni (docenti, PTA) ed esterni (gli studenti) che vengono intervistati periodicamente tramite questionari online. Questa componente, appartenente alla categoria degli obiettivi gestionali, garantisce che la valutazione organizzativa tenga sempre conto dell'opinione degli utenti attraverso l'ascolto diretto tramite strumenti di survey informatizzati.

Il Nucleo ritiene tuttavia necessario, in base a quanto detto al punto 2, raffinare l'utilizzo di strumenti di Customer Satisfaction per far sì che la valutazione raccolga la totalità degli utenti.

OMISSIS

ESTRATTO CONFORME ALL'ORIGINALE

Si dichiara che le parti omesse non contrastano con il testo sopra riportato.

Torino, 16 ottobre 2018

Responsabile del Servizio QVAL

(dott.ssa A. M. Marino)

f.to A. M. Marino