

2012



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012



Approvata con:

- delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2013/V/2 del 26 giugno 2013

A cura della DIREZIONE PROGRAMMAZIONE, QUALITA', VALUTAZIONE



Presentazione

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Università di Torino illustra a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

I risultati fanno riferimento agli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2012-2014 per l'anno 2012 che, come nell'anno precedente, è stato adottato a inizio 2012 in forma ancora sperimentale rispetto ai dettami del D.lgs. 150/2009, tenuto conto della fase di transizione in corso dovuta a:

- l'approvazione del nuovo Statuto, coerente con la legge 240/2010, che ha riformato l'assetto istituzionale, con l'elezione e la nomina dei nuovi organi di governo a partire da settembre 2012 e quello organizzativo con la costituzione dei nuovi dipartimenti, la disattivazione delle facoltà e la nascita delle Scuole;
- il percorso di adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, avviato nel 2012 in forma graduale e sperimentale;
- l'avvio della costruzione del sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo;
- la mancata emanazione di linee guida da parte dell'Anvur per l'applicazione nelle università della normativa sul ciclo della performance.

Ciò premesso, nel redigere la Relazione sulla performance dell'Università di Torino, sono state sostanzialmente seguite le linee guida fornite dalla CIVIT, sulla base delle quali la Relazione è stata strutturata in modo da evidenziare nella prima parte un nucleo di informazioni di interesse per gli *stakeholders*, dalle quali trarre una sintesi sul contesto di riferimento, sui dati dimensionali e organizzativi dell'Ateneo, sui principali risultati ottenuti, nonché le principali criticità e opportunità emerse. Nella seconda parte si dà conto in dettaglio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e gestionali programmati su performance e trasparenza¹ e sul grado di differenziazione dei giudizi nella valutazione degli obiettivi individuali. Una terza parte documenta i risultati ottenuti in tema di risorse, efficienza ed economicità². Infine, una quarta parte presenta i risultati in tema di pari opportunità e risultati di genere³.

La Relazione si conclude con la descrizione del processo di redazione del presente documento.

A garanzia della trasparenza, la Relazione sulla performance 2012 sarà pubblicata sul sito istituzionale www.unito.it nella sezione "Amministrazione Trasparente".

¹ La sezione sulla trasparenza è a cura del Responsabile di Ateneo per la trasparenza

² Con il contributo della Direzione Bilancio, Contabilità, Tesoreria

³ Sezione a cura della Direzione Generale



SOMMARIO

1 Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder	4
1.1 Il contesto di riferimento	4
1.2 Caratteristiche organizzative e gestionali	7
1.3 I principali risultati raggiunti	15
2 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	18
2.1 L'albero della performance dell'Università di Torino	18
2.2 Obiettivi strategici	20
2.3 Obiettivi gestionali	26
2.4 Risultati in materia di trasparenza e integrità.....	29
2.5 Standard di Qualità dei servizi	31
2.6 Obiettivi individuali	35
3 Risorse, efficienza ed economicità.....	38
4 Pari opportunità e risultati di genere.....	45
5 Il processo di redazione della Relazione sulla performance	49



1 Sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder

1.1 Il contesto di riferimento

Il contesto esterno

Sulla base delle rilevazioni OCSE⁴, l'Italia occupa per spesa in **istruzione terziaria** in rapporto al PIL il 32° posto su 37 paesi considerati (dati 2009). Il Paese investe appena l'1,0% del proprio PIL nel sistema universitario contro una media UE dell'1,5% e una media OCSE dell'1,6%. Dal punto di vista dell'attrattività del sistema universitario, in Italia solo la metà dei diplomati si iscrive all'università, a fronte di una media OCSE del 59%, e solo un terzo di coloro che intraprendono gli studi universitari si laurea: i laureati italiani sono infatti il 15% della popolazione, la metà rispetto alla media nell'area OCSE, con una differenza meno marcata se si considerano solo i giovani (21% gli italiani laureati, contro il 38% nei paesi OCSE). L'attuale crisi economica, che in altri paesi europei ha incentivato la domanda di istruzione superiore, non sembra aver prodotto analogo effetto in Italia, dove è particolarmente preoccupante la tendenza, emersa negli ultimi anni, a una non trascurabile flessione delle immatricolazioni. Secondo i dati MIUR⁵, gli immatricolati sono scesi da 338.482 (nel 2003-2004) a 280.144 (nel 2011-2012) per un calo pari al 17,2%; tale diminuzione è solo in minima parte compensata dalle iscrizioni di studenti stranieri, il cui numero, nel periodo 2003-2012, ha conosciuto una crescita limitata pur se costante, passando da 8.252 a 11.510. Nello stesso periodo, il numero di immatricolati all'Università di Torino, è rimasto sostanzialmente stabile, con un calo del solo 1,3%.

La **ricerca scientifica** prodotta in Italia, nonostante gli scarsi investimenti, peraltro ancora calanti, risulta mediamente di buon livello con punte di eccellenza che emergono dai ranking degli atenei prodotti a livello mondiale: considerando le dieci principali classifiche, le università italiane contano 27 presenze tra i primi 500 posti, 6 sono tra le prime 200 classificate al mondo e altre 6 entro la 300esima posizione⁶. L'Università di Torino occupa una posizione di tutto rispetto tra i grandi atenei italiani nelle principali classifiche internazionali, come riportato nella sezione sui risultati raggiunti.

Sul fronte normativo, nell'anno 2012 si è proseguito nell'**attuazione della riforma del sistema universitario** di cui alla legge 240/2010 che prevede in estrema sintesi:

- la modifica dell'organizzazione interna delle università con l'abolizione delle facoltà e l'attribuzione ai dipartimenti delle competenze in materia di formazione universitaria che si affiancano a quelle tradizionali di ricerca
- modifiche dell'assetto istituzionale con un rafforzamento dei poteri del Consiglio di Amministrazione e del Rettore
- la valorizzazione della qualità e dell'efficienza delle università, mediante un sistema di autovalutazione, accreditamento, valutazione (AVA) collegato ad un sistema premiale di finanziamento;

⁴ Education at a Glance 2012, <http://www.oecd.org> (indicatori A1 e A7)

⁵ MIUR – Anagrafe Nazionale degli Studenti

⁶ <http://www.roars.it/online>



- l'introduzione di un sistema di valutazione dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della Didattica e della Ricerca a fronte di criteri stabiliti ex ante dell'ANVUR;
- la revisione della disciplina contabile;
- la revisione della normativa in materia di diritto allo studio.

La suddetta riforma ha innescato l'emanazione dei nuovi Statuti e la conseguente riconfigurazione degli assetti organizzativi degli atenei.

Nel corso del 2012 sono stati pubblicati:

- il **Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 19** "Valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti ex ante anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università...." che disciplina:
 - a) l'introduzione di un sistema di accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari;
 - b) l'introduzione di un sistema di valutazione e di assicurazione della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia della didattica e della ricerca;
 - c) il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università.

Il decreto prevede meccanismi volti a garantire incentivi, in misura proporzionale, alle università che abbiano conseguito efficienza e risultati nell'ambito della didattica e della ricerca in coerenza con gli obiettivi e gli indirizzi strategici del sistema universitario, nonché con gli indirizzi programmatici e gli obiettivi qualitativi di ciascun ateneo.

- Il **Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49** "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei...." che disciplina:
 - a) l'adozione del piano economico-finanziario triennale, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività dell'ateneo;
 - b) i principi di riferimento per la predisposizione dei piani triennali diretti a riequilibrare, secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo degli atenei;
 - c) i limiti massimi dell'incidenza delle spese di personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri della contrattazione integrativa, nonché delle spese per l'indebitamento degli atenei, al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale delle università;
 - d) l'introduzione del costo standard unitario di formazione per studente in corso secondo indici commisurati alle diverse tipologie dei corsi di studio e ai differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui operano le università, individuati dal Ministero sentita l'ANVUR, a cui collegare l'attribuzione di una percentuale della parte dell'FFO non legata alla premialità;



- e) l'introduzione, sentita l'ANVUR, di un sistema di valutazione ex post delle politiche di reclutamento degli atenei, sulla base di criteri definiti ex ante.

I citati decreti hanno inciso fortemente sulle politiche degli atenei per la programmazione della didattica, della ricerca e del personale.

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle università ha subito negli ultimi cinque anni un taglio complessivo dell'11% (da 7,4 a 6,6 miliardi di euro) con ulteriori pesanti tagli previsti per il 2013, mentre per l'Ateneo di Torino il taglio è stato contenuto al 5,4% (da 261 a 247 milioni nel 2012) in quanto l'Ateneo ha potuto beneficiare della quota dello stesso FFO legata alla premialità. Anche i fondi per la programmazione triennale del sistema universitario hanno subito forti decurtazioni che si sommano a quelle del FFO. La contrazione di risorse disponibili per le università statali si colloca per di più in un contesto di perdurante crisi economica che incide su tutte le tipologie di entrate, e in particolare sugli investimenti privati in innovazione e sviluppo.

La capacità di spesa delle università statali è inoltre ridotta dalle restrizioni normative, inasprite da ultimo con la legge 135/2012 di *spending review*, sull'utilizzo dei fondi (formazione, missioni, etc.), con il vincolo di restituire allo Stato le somme risparmiate sui capitoli oggetto di restrizioni, in aggiunta al blocco degli stipendi ai dipendenti pubblici, delle progressioni di carriera e del turn over, limitato ad un contingente corrispondente ad una spesa pari al venti per cento per l'intero sistema universitario, di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

Il contesto interno

Il contesto interno è profondamente mutato nell'anno 2012 per effetto dell'entrata in vigore il 14 aprile 2012 del **nuovo Statuto** in attuazione della legge n. 240/2010, che ha riformato il modello di governo e l'assetto istituzionale-organizzativo dell'Ateneo.

Il nuovo Statuto pone al centro della missione dell'Università di Torino lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, combinando organicamente attività di ricerca e di alta formazione, con l'obiettivo di promuovere la formazione di un sapere critico, lo scambio delle idee, la cooperazione e l'interazione tra le culture.

Dal 2013 sono attivi 27 nuovi Dipartimenti (nati per fusione o accorpamento dei 55 Dipartimenti pre-riforma e disattivazione delle 13 Facoltà) e 6 Scuole, quali strutture di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche dei Dipartimenti e dei Corsi di studio afferenti e di gestione dei servizi comuni (es. mobilità, orientamento, tutorato, *job placement*).

Nelle sedute del 20 dicembre 2012 il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato la riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, con un ruolo rafforzato di coordinamento, assistenza, supporto e consulenza per le altre strutture dell'Università e dei servizi di supporto dipartimentali, strutturati per tipologia standard di servizio con responsabili chiaramente individuati.

Il nuovo assetto organizzativo, da considerarsi sperimentale e pertanto suscettibile di revisione nel corso del 2013, è funzionale all'attuazione dei principi statutari, con l'obiettivo di una ottimizzazione delle risorse



disponibili in un'ottica di qualità, efficienza, valorizzazione del merito.

Alla luce di quanto sopra detto, il 2012 rappresenta l'anno di avvio della transizione tra le vecchie e le nuove strutture organizzative dell'Ateneo e di prima attuazione dello Statuto. Nell'anno 2012 è anche proseguito un rilevante lavoro di predisposizione di regolamenti attuativi della L. 240/2010, che hanno fortemente impegnato l'Amministrazione.

1.2 Caratteristiche organizzative e gestionali

In questa sezione si presenta un quadro sintetico dei dati quantitativi e qualitativi che caratterizzano l'Università di Torino con riferimento all'organizzazione, ai principali dati dimensionali e al personale distinto per categorie. Per i servizi resi, si rinvia per unicità di trattazione, all'apposita sezione sugli Standard di qualità dei servizi della presente relazione.

L'articolazione organizzativa delle strutture dell'Ateneo di seguito descritta, riguarda le strutture che hanno operato per gran parte del 2012:

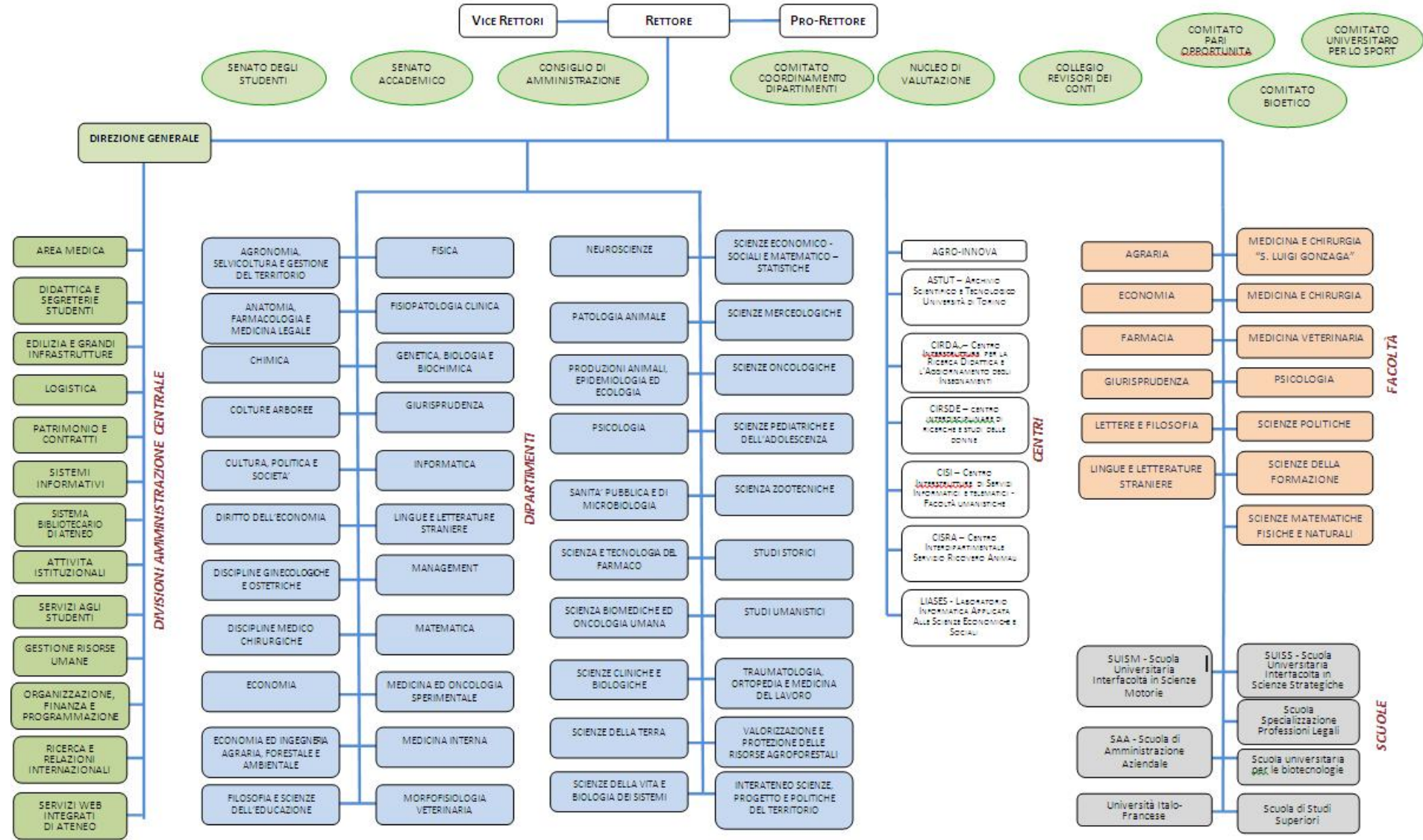
- Amministrazione Centrale: articolata in una Direzione Generale e 13 Divisioni
- 42 Dipartimenti (di cui 1 Interateneo)⁷
- 7 Centri di ricerca e di servizi
- 13 Facoltà
- 7 Scuole universitarie⁸

Il personale in servizio a fine 2012 è pari a circa 4.000 unità pressoché ugualmente ripartite tra personale docente e personale tecnico-amministrativo. Il personale tecnico-amministrativo è assegnato per circa il 60% ai Centri di gestione autonoma e per il restante all'Amministrazione Centrale.

Si riporta a seguire l'organigramma dell'ateneo inerente l'assetto organizzativo anno 2012.

⁷ Già ridotti rispetto ai 55 esistenti nel 2011, per effetto di un'anticipazione nel 2012 degli orientamenti della L. 240/2010

⁸ Scienze motorie, Scienze strategiche, Amministrazione aziendale, Professioni legali, Psicologia applicata, Biotecnologie, Studi superiori



ORGANIGRAMMA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO ANNO 2012



POPOLAZIONE STUDENTESCA E OFFERTA FORMATIVA

FONTE: Datawarehouse di Ateneo - ove non diversamente indicato dati A.A.2012/2013

- N° Studenti iscritti a corsi di I, II e III livello: 70.314
 - di cui N° Studenti iscritti al I anno a corsi di I livello e a ciclo unico: 14.002
 - di cui N° Studenti iscritti totali a corsi di I livello: 41.262
 - di cui N° Studenti iscritti totali a corsi a ciclo unico: 13.910
 - di cui N° Studenti iscritti totali a corsi di II livello: 11.412
 - di cui N° Studenti iscritti a corsi singoli: 424
 - di cui N° Iscritti a corsi di III livello (Post laurea): 3.306 (A.A. 2011/12)
- N° Laureati: 11.356 (anno 2012)
- N° Corsi di laurea di I e II Livello: 148
- N° Master universitari: 76
- N° Scuole universitarie di specializzazione: 47 (al 31/12/2012)
- N° Corsi di Perfezionamento: 8
- N° Corsi dottorato di ricerca: 33 (XXVII ciclo)

RICERCA

FONTE: Direzione Ricerca, Relazioni Internazionali, Biblioteche e Musei

- N° Progetti finanziati VII Programma Quadro: 93 (al 31/12/2012)
- % Docenti che hanno avuto giudizio positivo su PRIN: 34% (media anni 2006-2009)
- N° Dottorandi: 1.009 (al 31/12/2012)
- N° Invenzioni (primi depositi): 94 (fino al 2012)
- N° Imprese spin-off costituite: 24 (fino al 2012)
- N° imprese ospitate nell'incubatore universitario 2I3T: 29 (anno 2012)

Consistenza personale docente per facoltà 2010-2012

Facoltà	2010					2011					2012				
	PO	PA	RU	Tot	% Tot	PO	PA	RU	Tot	% Tot	PO	PA	RU	Tot	% Tot
AGRARIA	22	39	52	113	5,6%	23	34	55	112	5,5%	22	34	61	117	5,6%
ECONOMIA	40	46	67	153	7,5%	40	49	63	152	7,4%	39	47	71	157	7,5%
FARMACIA	12	23	38	73	3,6%	12	20	41	73	3,6%	11	20	46	77	3,7%
GIURISPRUDENZA	43	22	45	110	5,4%	43	27	45	115	5,6%	41	26	50	117	5,6%
LETTERE e FILOSOFIA	67	46	92	205	10,1%	64	52	87	203	9,9%	61	53	95	209	10,0%
LINGUE e LETTERATURE STRANIERE	17	30	43	90	4,4%	17	27	48	92	4,5%	15	27	57	99	4,7%
MEDICINA e CHIRURGIA	98	113	160	371	18,2%	98	112	163	373	18,2%	94	107	167	368	17,6%
MEDICINA e CHIRURGIA II Orbassano	22	38	33	93	4,6%	20	38	36	94	4,6%	20	36	42	98	4,7%
MEDICINA VETERINARIA	19	20	50	89	4,4%	19	21	54	94	4,6%	19	21	58	98	4,7%
PSICOLOGIA	17	16	33	66	3,2%	20	15	32	67	3,3%	19	15	36	70	3,3%
SCIENZE della FORMAZIONE	32	37	48	117	5,8%	34	33	51	118	5,8%	30	30	56	116	5,5%
SCIENZE MFN	96	130	189	415	20,4%	98	122	200	420	20,5%	88	119	214	421	20,1%
SCIENZE POLITICHE	40	39	59	138	6,8%	39	36	64	139	6,8%	35	33	79	147	7,0%
Total	525	599	909	2.033	100,0%	527	586	939	2.052	100,0%	494	568	1.032	2.094	100,0%

Fonte: Data Mart Personale

Legenda: PO = Professori ordinari, PA = Professori associati ed Assistenti, RU = Ricercatori (dal 2012 anche a Tempo determinato)



Caratteristiche personale docente (età e genere) al 31/12/2012

Docenti	Unità	Età Media	Donne	Uomini	Donne %	Uomini %
Professori Ordinari	494	59,7	130	364	26%	74%
Professori Associati	564	52,3	230	334	41%	59%
Assistenti (ruolo in esaurimento)	4	62,3	0	4	0%	100%
Ricercatori di ruolo	940	44,3	460	480	49%	51%
Ricercatori a tempo determinato	92	36,1	39	53	42%	58%
Total	2.094	49,7	859	1.235	41%	59%

Fonte: Data Mart Personale

Consistenza personale tecnico-amministrativo e CEL 2010-2012 per tipo struttura

Tipo struttura	Categoria	DIC/2010			DIC/2011			DIC/2012		
		TD	TI	Total	TD	TI	Total	TD	TI	Total
Dipartimenti	B	1	39	40	3	38	41	1	36	37
	C	16	401	417	9	388	397	13	376	389
	D	12	373	385	12	358	370	11	347	358
	EP		57	57		54	54		51	51
Tot TA Dipartimenti		29	870	899	24	838	862	25	810	835
Facoltà	B		11	11		11	11		11	11
	C	5	88	93	2	84	86	4	83	87
	D	5	64	69	7	64	71	6	64	70
	EP		8	8		8	8		8	8
Tot TA Facoltà		10	171	181	9	167	176	10	166	176
	CEL		60	60		60	60		57	57
Tot TA + CEL Facoltà		10	231	241	9	227	236	10	223	233
Scuole	B		8	8		8	8		8	8
	C	6	20	26	4	16	20	2	18	20
	D	3	13	16	4	12	16	1	10	11
	EP		1	1		1	1		1	1
Tot TA Scuole		9	42	51	8	37	45	3	37	40
Biblioteche	B		2	2		2	2		2	2
	C		22	22		21	21		22	22
	D		22	22		21	21		20	20
Tot TA Biblioteche		46	46		44	44		44	44	
Centri	B		2	2		2	2		2	2
	C	4	14	18	4	13	17	3	13	16
	D	5	17	22	6	17	23	5	16	21
	EP		5	5		5	5		4	4
Tot TA Centri		9	38	47	10	37	47	8	35	43
	CEL		2	2		2	2		2	2
Tot TA + CEL Centri		9	40	49	10	39	49	8	37	45
Amministrazione Centrale	B		20	20		19	19		19	19
	C	11	375	386	13	374	387	11	375	386
	D	3	218	221	19	230	249	28	233	261



Tipo struttura	Categoria	DIC/2010			DIC/2011			DIC/2012		
	EP		82	82		82	82		78	78
	Dirigenti	3	10	13	3	10	13	2	10	12
Tot TA Amministrazione Centrale		17	705	722	35	715	750	41	715	756
Tot TA + CEL Ateneo		74	1.934	2.008	86	1.900	1.986	87	1.866	1.953

Fonte: Data Mart Personale - Legenda: EP = Elevate Professionalità; CEL = Collaboratori ed Esperti linguistici

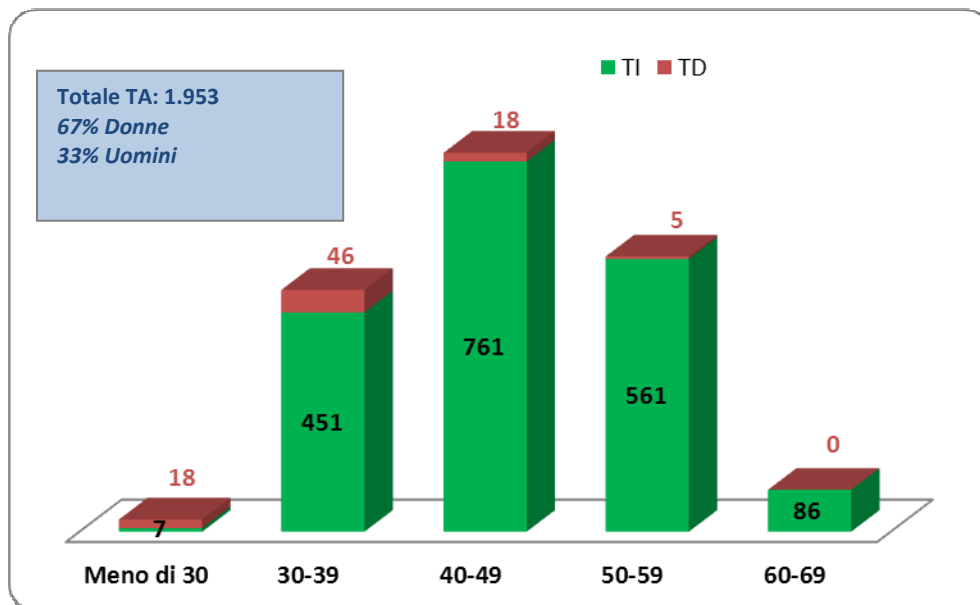
Consistenza personale Tecnico-Amministrativo di Amministrazione Centrale anno 2012, per categoria

Struttura di Amministrazione Centrale	DIC/2012						
	B	C	D	EP	Dirigenti	Total	(di cui a TD)
Divisione Patrimonio e contratti	2	9	18	3		32	
Divisione Ricerca e Relazioni Internaz.		18	14	5	1	38	6
Divisione Servizi agli Studenti		9	23	6	1	39	15
Divisione Area Medica	1	23	7	6	1	38	1
Divisione Servizi Web Integrati di Ateneo		14	14	1	1	30	
Rettorato		11	4	3		18	
Divisione Gestione Risorse Umane	3	72	32	9	1	117	1
Divisione Logistica	6	23	11	2	1	43	
Divisione Didattica e Segreterie Studenti	4	97	37	3	1	142	1
Divisione Edilizia e Grandi Infrastrutture	1	13	14	11	1	40	1
Divisione Organizzazione, Finanza e Programmazione		18	35	5	1	59	5
Divisione Sistemi Informativi		26	15	2	1	44	3
Divisione Sistema Bibliotecario di Ateneo		14	1	8		23	4
Divisione Attività Istituzionali		6	2			8	
Direzione Generale	2	33	34	14	2	85	4
Total	19	386	261	78	12	756	41

Fonte: Data Mart Personale

Caratteristiche personale tecnico – amministrativo e CEL (età, tipo contratto e genere)

al 31/12/2012



Fonte: Data Mart Personale

Turnover 2012 per categoria all'interno delle qualifiche e nell'Ateneo

Evoluzione nell'Ateneo all'interno delle qualifiche

Categoria	Entrati nella qualifica	Usciti dalla qualifica
Ordinari	3	36
Associati	12	29
Ricercatori	20	19
Assistenti	0	1
Amm.vi e Tecnici	19	53

Evoluzione nell'Ateneo (entrati e usciti dall'ateneo)

Categoria	Entrati nell'ateneo	Usciti dall'ateneo
Ordinari	3	36
Associati	11	29
Ricercatori	20	18
Assistenti	0	1
Amm.vi e Tecnici	19	51

Fonte: Banca dati Proper Cineca al 31.12.2012

Note esplicative: Il numero di entrati/usciti è calcolato come differenza tra le persone presenti, nelle rispettive qualifiche, al 31.12.2011 (Situazione 2011) e al 31.12.2012 (Situazione 2012).

Gli usciti sono quelli che erano presenti nelle rispettive qualifiche al 31.12.2011 (Situazione 2011) e risultano assenti al 31.12.2012 (Situazione 2012).

Gli entrati sono quelli che erano assenti nelle rispettive qualifiche al 31.12.2011 (Situazione 2011) e risultano presenti al 31.12.2012 (Situazione 2012).



Tasso di Turnover personale docente 2010-2012

Anno	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Entrati nell'ateneo	65	109	34
Usciti dall'ateneo	165	90	84
Organico	2.033	2.052	2.094
Tasso % di Turnover <i>((Entrati + usciti nel periodo) / organico medio del periodo) x 100</i>	11,04	9,74	5,69

Fonte: Banca dati Proper Cineca Dati al 31.12

Tasso di Turnover personale TA 2010-2012

Anno	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Entrati nell'ateneo	17	12	19
Usciti dall'ateneo	71	44	51
Organico	2.008	1.986	1.953
Tasso % di Turnover <i>((Entrati + usciti nel periodo) / organico medio del periodo) x 100</i>	4,28	2,80	3,55

Fonte: Banca dati Proper Cineca Dati al 31.12

Evoluzione rapporto tra personale Tecnico-Administrativo e Docenti

Anno	2009	2010	2011	2012
Personale TA	2.107	2.008	1.986	1.953
Personale DOC	2.132	2.033	2.052	2.094
Rapporto tra personale TA e DOC	0,99	0,99	0,97	0,93

Indicatori relativi ad incarichi e riconoscimenti

Anno	2009	2010	2011	2012
Numero di dipendenti di categoria EP coinvolti in incarichi di responsabilità, coordinamento e supporto	155	155	155	142
Numero di dipendenti di categoria B, C e D coinvolti in incarichi di responsabilità, coordinamento e supporto	258	272	281	264
Proporzione di personale coinvolto in incarichi di responsabilità, coordinamento e supporto (al netto dei dirigenti)	19,7%	21,4%	22,1%	20,9%



Anno	2009	2010	2011	2012
Percettori PEO				
(Progressione economica orizzontale – all’interno della categoria)	498	815	1.001	0
Rapporto percettori PEO su personale TA (esclusi dirigenti)	23,8%	40,9%	51,6%	
Percettori PEV				
(Progressione economica verticale – passaggio di categoria)	0	0	0	0

Fonte: Divisione Gestione Risorse Umane

Ulteriori dati statistici sull’Università di Torino sono pubblicati nella sezione Statistiche di Ateneo all’indirizzo del portale www.unito.it nella sezione *Ateneo e Organizzazione - Presentazione dell'Ateneo*.

1.3 I principali risultati raggiunti

Nel seguito si riassumono gli obiettivi strategici realizzati dall'Università di Torino nel 2012 descrivendoli sinteticamente per aree strategiche, rimandando alla successiva sezione sugli obiettivi strategici e gestionali per una rappresentazione in dettaglio dei risultati ottenuti.

Didattica e Interventi per Studenti

- Rafforzamento della **sostenibilità dell'offerta formativa** di I e II livello dal punto di vista del rispetto dei requisiti sul numero minimo di iscritti e sul numero di docenti di ruolo che appartengono ai SSD di base e caratterizzanti dei corsi (dal 2009 tutti i corsi attivi rispettano il requisito dimensionale studenti e il requisito quantitativo e qualitativo di docenza, verificati dal Nucleo di Valutazione)
- Crescente **capacità attrattiva dei corsi di laurea magistrale** nei confronti dei laureati di altri atenei (nel 2012 il 28% degli iscritti alle LM provengono da altri atenei, contro il 26% nel 2011)
- **Tasso di occupazione più elevato** tra i grandi atenei statali del centro-nord⁹ (58,6% rispetto ad una media nei restanti 4 grandi atenei del centro nord, esclusa Milano del 51,7%)¹⁰, e in miglioramento rispetto ai dati 2011 (54,4%)
- Tasso di **iscritti e laureati regolari in lieve aumento** (61,2% gli iscritti regolari nel 2012 contro il 60,8% nel 2011; 48,4% i laureati regolari nel 2012 contro il 47% nel 2011)
- Buon **recupero del peso dell'Ateneo sulla quota premiale del FFO** assegnata per i **risultati della didattica** (4,20% nel FFO 2012 rispetto a 3,88% del FFO 2011)
- Buona **qualità dell'organizzazione didattica a livello di corso** di studio e un giudizio positivo sull'esperienza universitaria emersi dai processi di riesame riferiti al 2012¹¹
- **Coinvolgimento crescente degli studenti** nella valutazione dei risultati dell'attività didattica e dei servizi loro forniti tramite la partecipazione alle commissioni paritetiche, alle indagini annuali di *customer satisfaction* e alle rilevazioni semestrali dell'opinione degli studenti¹²

Ricerca

- Alto livello di **produttività** e di **qualità della ricerca scientifica**, testimoniato dal piazzamento dall'Università di Torino tra i grandi atenei italiani nelle recenti classifiche internazionali (2° posto nei ranking Leiden e Scimago 2012, 4° posto in Times HE, 5° posto in ARWU Shanghai e NTU Taiwan)¹³ e in quelle nazionali (3° posto nella Guida Campus e in quella Censis)
- Lieve **recupero del peso dell'Ateneo sulla quota premiale del FFO** assegnata per i **risultati della ricerca** (3,70% nel FFO2012 rispetto a 3,67% del FFO2011)
- **Promozione di nuova imprenditoria e del trasferimento di conoscenza** tramite l'attivazione di ulteriori spin-off (6 nel 2012) e di brevetti internazionali Pct (2 nel 2012) e la creazione di 6 nuove

⁹ Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea, atenei: Bologna, Firenze, Padova, Roma Sapienza, Torino.

¹⁰ Fonte: <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione> (indagine 2012; Milano Statale non partecipa ad Almalaurea)

¹¹ Fonte: relazione AVA 2013 del Nucleo di valutazione

¹² Fonte: relazione AVA 2013 del Nucleo di valutazione

¹³ Fonti: <http://www.leidenranking.com/ranking> (indice PP10%), <http://www.scimagoir.com> (indice NI, università con Output>5000),

<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking> (pari merito indice Citations),

<http://www.shanghairanking.com> (pari merito indice PCP), <http://nturanking.lis.ntu.edu.tw/DataPage/OverallRanking.aspx>



imprese all'interno dell'incubatore di Ateneo (cui si aggiunge un nuovo spin-off universitario). L'incubatore presenta nel triennio un trend in costante crescita nel numero di imprese avviate, di addetti impiegati e di brevetti sfruttati (nel 2012, le imprese avviate sono 33 contro 15 nel 2009; gli addetti 133 contro 67 nel 2009, i brevetti sfruttati 12 contro 5 nel 2009) ed è prevalentemente finanziato con attività di *fundraising*

- **Azioni di rafforzamento della competitività** dell'Università di Torino sui progetti europei grazie ai primi risultati ottenuti dalla *Common Strategic Task Force* (CSTF): raddoppio del numero di progetti di ricerca presentati tra il 2011 e il 2012 (da 98 a 190, di cui 42 per il bando ERC Ideas); tra le altre attività sviluppate si segnala il supporto dato ai coordinatori e partner dei progetti (rispettivamente per l'86% e 69% dei progetti presentati), la costituzione di nuovi *research hub* (nel 2012 agli hub *Smart City, Automotive* e *Space and Aeronautics* si sono aggiunti *Clean Tech* e *Health Nutrition and Aging*) e svariate attività seminariali (triplicate rispetto al 2011)¹⁴
- aumento del numero di **assegnisti di ricerca**, passati da 358 nel 2011 a 437 nel 2012

Internazionalizzazione

- **Capacità attrattiva crescente** della **formazione offerta** dall'Ateneo per gli studenti stranieri tramite l'aumento di corsi a **doppio titolo** o a titolo congiunto, passati dal 16% del totale nel 2011 al 19% del totale nel 2012
- **Miglioramento** rilevato nell'indicatore sintetico della quota premiale del FFO riferito ai **finanziamenti nell'ambito dei progetti del VII PQ dell'Unione Europea e altri finanziamenti dall'Unione Europea e da altre istituzioni pubbliche estere** (peso nazionale da 2,37% nel FFO 2011 a 2,70% nel FFO 2012)

Personale

- il 2012 ha segnato la conclusione del **piano organico** decennale di Unito che, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale, ha visto nell'ultimo triennio (2010-2012) il **personale docente dell'Ateneo crescere** del 3%, con una **composizione riequilibrata** tra le due componenti (Professori e Ricercatori) e quello **tecnico amministrativo consolidato** con un minimo ricambio (nel 2012 assunti 112 ricercatori, di cui 92 a tempo determinato, 11 professori associati, 3 professori ordinari e 19 tecnici-amministrativi). In particolare, grazie ad una politica di rigoroso rispetto dei vincoli ministeriali sulla spesa per il personale e l'indebitamento, l'Ateneo si è visto attribuire nel 2012 22,91 punti organico, pari al 30% dei punti organico liberati dalle cessazioni del 2011, invece del 20% di punti organico previsti dalla normativa per l'intero sistema universitario. Ulteriori complessivi 26,50 punti organico sono stati ottenuti dall'Ateneo in relazione al Piano nazionale straordinario per l'assunzione di professori di II fascia negli anni 2012 e 2013, in virtù non solo del rispetto dei vincoli ministeriali sulla spesa per il personale e l'indebitamento, ma anche per il buon posizionamento sulla quota premiale del FFO 2012, considerato tra i parametri per la ripartizione dei fondi.

¹⁴ Fonte: relazione attività CSTF anno 2012

Organizzazione e servizi

- **contenimento delle spese di funzionamento** (-1% nel 2012 rispetto alla media del triennio 2009-2011)
- **modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali** grazie alla prima fase dello sviluppo di un modello parametrico per il dimensionamento del personale da assegnare ai dipartimenti; l'affinamento della metodologia di pesatura delle posizioni ed estensione della pesatura ai tecnici della ricerca; la definizione e formalizzazione di un organigramma-tipo dei servizi di supporto dipartimentali, adattabile alle specificità dei diversi dipartimenti ma con una chiara individuazione delle tipologie standard di servizi e delle connesse responsabilità
- la messa a punto e l'**ampliamento dei servizi di analisi dati e reporting**, attraverso l'implementazione, dopo un periodo di certificazione, del modulo di analisi delle carriere degli studenti che si affianca ai moduli consolidati della contabilità e del personale. Sono state inoltre distribuite le prime abilitazioni per l'accesso da web, con le proprie credenziali, all'interfaccia open source del *Datawarehouse* al fine di poter visionare e estrarre report e cruscotti di indicatori personalizzati per le diverse esigenze.
Sempre in tema di ampliamento dei servizi di analisi dati e reporting, si segnala l'utilizzo a pieno regime del catalogo dei prodotti della ricerca e del deposito Open Access, fondamentali durante il processo di raccolta dati per l'esercizio nazionale di Valutazione della Qualità della Ricerca (periodo 2004-2010), che ha impegnato l'ateneo durante tutto il 2012
- **miglioramento del livello di trasparenza** attestato dall'indicatore dello Stato di attuazione del Programma della Trasparenza, passato dall'81% nel 2011 all'87% nel 2012).

Le criticità e le opportunità

Di seguito si sintetizzano brevemente le criticità e opportunità rilevate per il 2012.

Le criticità:

- riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, legato alle politiche di contenimento definite a livello nazionale;
- limitazione del turnover al 20% delle cessazioni per l'intero sistema universitario, in termini di spesa, dell'anno precedente;
- riduzione delle borse di dottorato a causa del taglio dei finanziamenti ministeriali e del calo delle entrate da terzi;
- altri vincoli finanziari: obbligo di accantonamento su alcune disponibilità programmate e non impegnate, da trasferire successivamente al bilancio dello Stato;
- flessione delle entrate su bandi competitivi e su conto terzi, che comunque l'Ateneo sta già opportunamente fronteggiando in primo luogo attraverso azioni volte a rafforzare la competitività sui bandi, specie di livello europeo;
- calo del tasso di successo sui Bandi PRIN.



Le opportunità:

- a fronte della previsione di futuro collocamento a riposo di quote significative del personale, vi è l'opportunità, pur in presenza di un turn-over necessariamente limitato, di orientare le politiche di reclutamento rispetto ad obiettivi strategici della programmazione e al riequilibrio dei carichi di lavoro;
- lieve aumento della quota premiale FFO (passata dal 3,74% nel 2011 al 3,87% nel 2012), che rappresenta un elemento positivo in forza delle buone performance realizzate dall'Ateneo;
- l'attuazione della Legge Gelmini n. 240/2010 che stimola l'Ateneo a ridefinire i propri processi in un'ottica di semplificazione, efficienza ed efficacia con particolare attenzione all'assegnazione di risorse.

2 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

2.1 L'albero della performance dell'Università di Torino

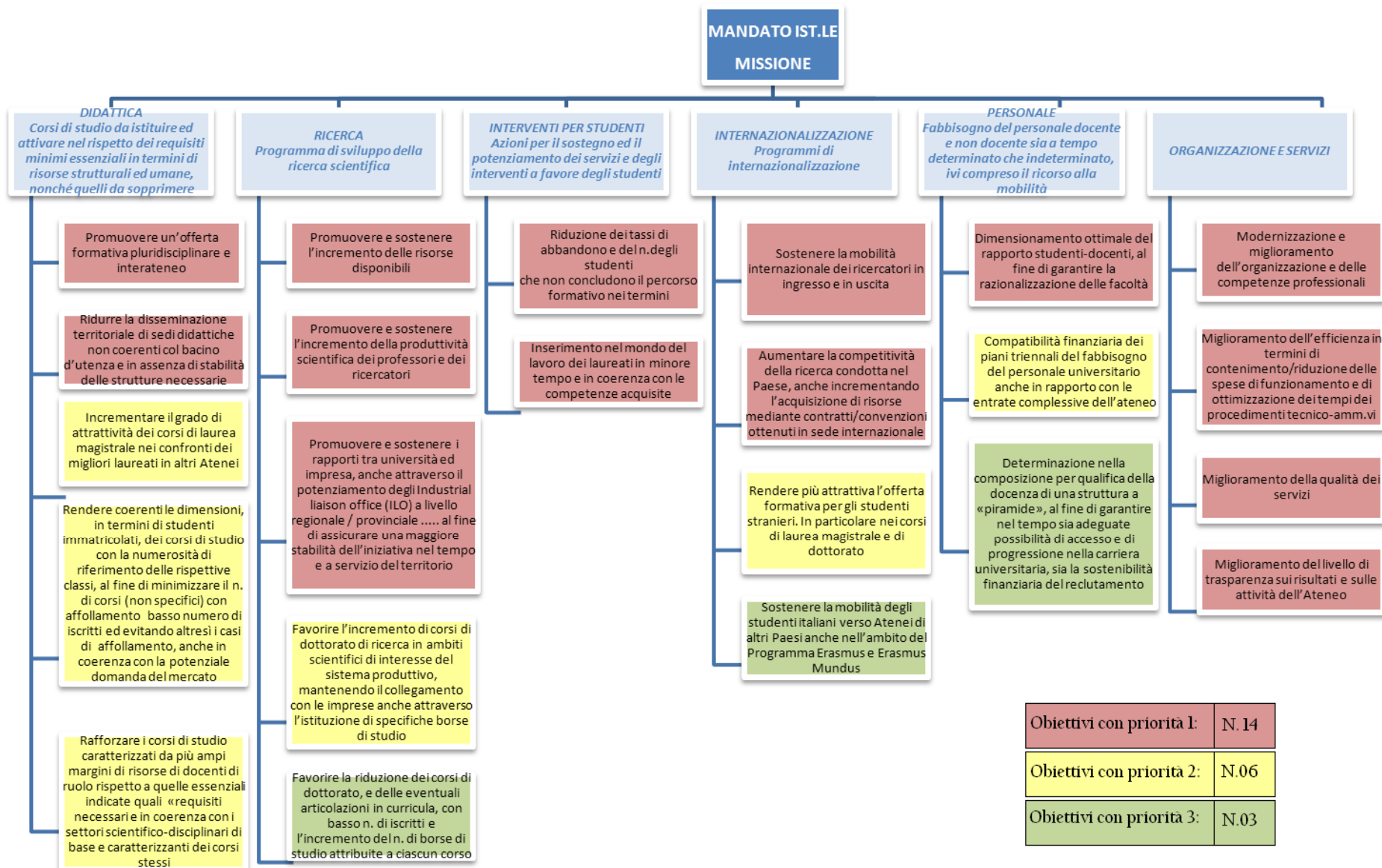
In fig. 1 viene riportato il primo livello dell'albero della performance dell'Università di Torino, una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi strategici. Con l'approvazione del Piano triennale 2012-2014, gli organi di governo dell'Ateneo hanno individuato sei aree strategiche per la gestione della performance:

- DIDATTICA
- RICERCA
- INTERVENTI PER STUDENTI
- INTERNAZIONALIZZAZIONE
- PERSONALE
- ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

L'individuazione delle prime cinque aree strategiche ha avuto come riferimento le linee di indirizzo ministeriali per la programmazione del sistema universitario (D.M. 23 dicembre 2010) vigenti fino all'emanazione delle linee per il successivo triennio di programmazione. È stata inoltre individuata l'area "Organizzazione e Servizi", il cui presidio e sviluppo è di particolare importanza per migliorare la performance complessiva dell'Ateneo.

Alle aree strategiche, sono stati collegati gli obiettivi strategici che l'Ateneo si propone per il triennio 2012-2014, contrassegnati con livelli di priorità da 1 a 3 in base ai risultati dell'analisi SWOT.

Per ciascun obiettivo strategico sono stati definiti uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione alle strategie per il triennio 2012-2014; questi sono stati definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle università e in coerenza con gli obiettivi individuati per l'area "Organizzazione e Servizi".





2.2 Obiettivi strategici

In questo paragrafo sono riportati, per ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i risultati ottenuti.

In attesa che gli Organi di Governo definiscano target specifici per ciascun obiettivo strategico, ai fini della rendicontazione della performance, il target è definito come un miglioramento del valore dell'indicatore nel 2012 rispetto al valore medio del triennio precedente.

Tutti i trend degli indicatori sono rappresentati graficamente con espressione sorridente se il trend è positivo (variazione in aumento), neutra se il trend rimane stabile, scontenta se il trend è negativo (variazione in diminuzione). Costituiscono un'eccezione gli indicatori relativi al tasso di abbandono degli studenti, al rapporto studenti/docenti e ai dati di bilancio (es. spese del personale o costi di funzionamento) per i quali il trend è da considerarsi positivo se la variazione è in diminuzione e gli indicatori relativi alla proporzione di corsi che non rispettano i requisiti dimensionali in termini di numero di iscritti, per i quali il trend (0%) è positivo in quanto rispondente al target.

Trattandosi del primo anno di monitoraggio degli indicatori previsti dal Piano triennale ex Lege 43/2005, alcuni di questi si sono rivelati non facilmente misurabili per le attuali rigidità del sistema informativo o perché superati dalle norme, per cui sono stati ridefiniti in base all'effettiva misurabilità e coerenza con l'obiettivo di riferimento.

In tabella 1 per ciascun obiettivo sono riportati:

- l'area strategica
- Il grado di priorità strategica
- la descrizione dell'obiettivo
- la fonte dei dati
- la descrizione dell'indicatore
- il valore medio dell'indicatore per gli anni 2009-2010-2011
- il valore a consuntivo del 2012
- la variazione percentuale tra il valore del 2012 e la media del triennio precedente
- la valorizzazione grafica del trend di tipo segnaletico sopra descritta.



Risultati obiettivi strategici

AREA STRATEGICA	Priorità	OBBIETTIVO STRATEGICO	FONTE	INDICATORE	Media 2009-2011	A.A. 2011/12 A.S. 2012	Variazione assoluta tra 2012 e media 2009-2011	Variazione % tra 2012 e media 2009-2011	Trend
					a	b	(b-a)	(b-a)/a*100	
01.DIDATTICA	1	Promuovere un'offerta formativa pluridisciplinare e interateneo	Ugov Didattica	Proporzione di corsi di I e II livello, interdipartimentali e interateneo (disponibile solo dall'a.a. 2011/2012)	nd	39,3%	nd	nd	nd
	1	Ridurre la disseminazione territoriale di sedi didattiche non coerenti col bacino d'utenza e in assenza di stabilità delle strutture necessarie	DM Segreteria Studenti	Proporzione di CdS in sedi decentrate con nr. iscritti al 1°anno < al nr. minimo di iscritti	0,0%	0,0%	0%		☹️
	2	Rendere coerenti le dimensioni, in termini di studenti immatricolati, dei corsi di studio con la numerosità di riferimento delle rispettive classi, al fine di minimizzare il numero di corsi (non specifici) con basso numero di iscritti ed evitando altresì i casi di affollamento, anche in coerenza con la potenziale domanda del mercato	Ugov Didattica	Proporzione di Corsi di studio con nr. iscritti al 1°anno < al nr. minimo di iscritti	0,0%	0,0%	0%		☹️
	2	Rafforzare i corsi di studio caratterizzati da più ampi margini di risorse di docenti di ruolo rispetto a quelle essenziali indicate quali requisiti necessari e in coerenza con i settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti dei corsi stessi	Banca dati PRO3 Ugov Didattica	A1 (PRO3) N. medio di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea e di laurea magistrale attivati	10,551	11,060	0,509	4,83%	😊
	2	Incrementare il grado di attrattività dei corsi di laurea magistrale nei confronti dei migliori laureati in altri Atenei	DM Segreteria Studenti	Proporzione di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea in un'altra Università	25,5%	27,9%	2,4%	9,33%	😊



AREA STRATEGICA	Priorità	OBBIETTIVO STRATEGICO	FONTE	INDICATORE	Media 2009-2011	A.A. 2011/12 A.S. 2012	Variazione assoluta tra 2012 e media 2009-2011	Variazione % tra 2012 e media 2009-2011	Trend
					a	b	(b-a)	(b-a)/a*100	
02.RICERCA	1	Promuovere e sostenere l'incremento delle risorse disponibili	DM Contabilità DM Personale	(VQR) Valore entrate acquisite su bandi competitivi per professore di ruolo e ricercatore	4.247,857	3.360,857	-887,000	-20,88%	☹️
	1	Promuovere e sostenere i rapporti tra università ed impresa, anche attraverso il potenziamento degli Industrial liaison office (ILO) a livello regionale/provinciale, e, comunque, con il coinvolgimento, anche finanziario, di strutture territoriali/camere di commercio, al fine di assicurare una maggiore stabilità dell'iniziativa nel tempo e a servizio del territorio	DM Contabilità DM Personale	(VQR) Entrate da conto terzi per professore di ruolo e ricercatore	6.970,859	6.360,869	-609,990	-8,75%	☹️
			Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Nr. Brevetti depositati (totale primi depositi), con titolarità UniTO	10	13	3	34,48%	😊
			Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Nr. Spin-off attivati (inclusi gli spin-off ospitati nell'incubatore di imprese 2I3T)	9	12	3	33,33%	😊
	1	Promuovere e sostenere l'incremento della produttività scientifica dei professori e dei ricercatori	Banca dati PRO3	(PRO3) Tasso di successo ai progetti PRIN (valutati positivamente)	35,6%	28,7%	-6,9%	-19,33%	☹️
	2	Favorire l'incremento di corsi di dottorato di ricerca in ambiti scientifici di interesse del sistema produttivo, mantenendo il collegamento con le imprese anche attraverso l'istituzione di specifiche borse di studio	Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Proporzione di borse di studio finanziate da imprese private per i corsi di dottorato	27,6%	21,9%	-5,7%	-20,66%	☹️
	3	Favorire la riduzione dei corsi di dottorato, e delle eventuali articolazioni in curricula, con basso n. di iscritti e l'incremento del n. di borse di studio attribuite a ciascun corso	Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Numero medio di borse per corso di dottorato	8,713	5,742	-2,971	-34,10%	☹️
			Banca dati PRO3 Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	B2 (PRO3)Tasso di attrattività del corso di dottorato (1- (nr. ammessi / nr. partecipanti))	59,8%	67,2%	7,4%	12,35%	😊



AREA STRATEGICA	Priorità	OBIETTIVO STRATEGICO	FONTE	INDICATORE	Media 2009-2011	A.A. 2011/12 A.S. 2012	Variazione assoluta tra 2012 e media 2009-2011	Variazione % tra 2012 e media 2009-2011	Trend
					a	b	(b-a)	(b-a)/a*100	
03.INTERVENTI PER STUDENTI	1	Riduzione dei tassi di abbandono e del numero degli studenti che non concludono il percorso formativo nei termini, senza compromettere la serietà nella valutazione del profitto degli studenti	DM Segreteria Studenti	C1 (PRO3) Rapporto tra CFU effettivi e CFU teorici	54,2%	56,5%	2,3%	4,17%	
				Tasso di iscritti regolari	60,2%	61,2%	1,0%	1,66%	
				Tasso di abbandono tra il I e il II anno <i>(2011/12 provvisorio)</i>	18,7%	17,9%	-0,8%	-4,33%	
	1	Inserimento nel mondo del lavoro dei laureati in minore tempo e in coerenza con le competenze acquisite	Alma laurea	c2-bis (PRO3) Proporzioni di laureati occupati ad un anno dalla laurea sul totale dei laureati dello stesso anno	56,8%	58,6%	1,8%	3,23%	
			DM Segreteria Studenti	Tasso di laureati regolari	44,5%	48,4%	3,9%	8,70%	



AREA STRATEGICA	Priorità	OBIETTIVO STRATEGICO	FONTE	INDICATORE	Media 2009-2011	A.A. 2011/12 A.S. 2012	Variazione assoluta tra 2012 e media 2009-2011	Variazione % tra 2012 e media 2009-2011	Trend
					a	b	(b-a)	(b-a)/a*100	
04.INTERNAZ.NE	1	Sostenere la mobilità internazionale dei ricercatori in ingresso e in uscita	Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Mobilità (espressa in anni-persona) dei ricercatori in uscita e in entrata per periodi di permanenza superiori ai tre mesi continuativi	nd	nd	nd	nd	nd
	1	Aumentare la competitività della ricerca condotta nel Paese, anche incrementando l'acquisizione di risorse mediante contratti/convenzioni ottenuti in sede internazionale	Banca dati FFO	Media delle percentuali di finanziamento e successo nei progetti del VII PQ, di finanziamenti dall'Unione Europea e di finanziamenti da altre istituzioni pubbliche estere (Peso nazionale su indicatore FFO dell'anno)	2,4%	2,4%	0%	0%	😐
	2	Rendere più attrattiva l'offerta formativa per gli studenti stranieri. In particolare nei corsi di laurea magistrale e di dottorato	Banca dati PRO3 (anni 2008-2010); DM Segreteria Studenti	D1.2 (PRO3) Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale	4,6%	5,1%	0,5%	10,23%	😊
			Banca dati PRO3 (fino al 2010) Fonte RIU 2011 e 2012	D1.3 (PRO3) Proporzione di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato	8,9%	8,9%	0%	0%	😐
			Direzione Ricerca e Relazioni Internazionali	Nr. di Corsi di laurea a doppio titolo o a titolo congiunto	23	29	6	26,09%	😊
	3	Sostenere la mobilità degli studenti italiani verso Atenei di altri Paesi anche nell'ambito del Programma Erasmus e Erasmus Mundus	Procedura Nuclei	D1.1 (PRO3) Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non)	1,2%	1,6%	0,4%	33,33%	😊



AREA STRATEGICA	Priorità	OBIETTIVO STRATEGICO	FONTE	INDICATORE	Media 2009-2011	A.A. 2011/12 A.S. 2012	Variazione assoluta tra 2012 e media 2009-2011	Variazione % tra 2012 e media 2009-2011	Trend
					a	b	(b-a)	(b-a)/a*100	
05.PERSONALE	1	Dimensionamento ottimale del rapporto studenti-docenti, al fine di garantire la razionalizzazione delle facoltà (o competenti strutture didattiche)	DM Segreteria Studenti DM Personale	Rapporto studenti/docenti equivalenti	25,024	27,213	2,189	8,75%	☹️
	2	Compatibilità finanziaria dei piani triennali del fabbisogno del personale universitario anche in rapporto con le entrate complessive dell'ateneo	DM contabilità	Spese per il personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli accantonamenti per TFR e contrattazione integrativa / Entrate totali al netto delle vincolate (DLGS 49/2012)	72,3%	73,0%	0,7%	0,97%	☹️
	3	Determinazione nella composizione per qualifica della docenza di una struttura a «piramide», al fine di garantire nel tempo sia adeguate possibilità di accesso e di progressione nella carriera universitaria, sia la sostenibilità finanziaria del reclutamento	DM Personale	Rapporto Ricercatori /prof. Ordinari	166,5%	208,9%	42,4%	25,48%	😊
Proporzione dei professori di I fascia, rispetto alla somma dei professori di I e II fascia (DLGS 49/2012)				48,1%	46,5%	-1,6%	-3,38%	😊	
06.ORGANIZZAZIONE E SERVIZI	1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali	Good Practice	Media risultati per servizio, questionari customer satisfaction personale TA e Docente (scala da 1 a 6)	3,900	4,050	0,150	3,85%	😊
	1	Miglioramento dell'efficienza in termini di contenimento/riduzione delle spese di funzionamento e di ottimizzazione dei tempi dei procedimenti tecnico-amm.vi	DM contabilità	Variazione Spese di funzionamento (in milioni di euro)	68,545	67,829	-0,716	-1,04%	😊
	1	Miglioramento della qualità dei servizi	Good Practice	Media risultati per servizio, questionari customer satisfaction personale TA e Docente (scala da 1 a 6)	3,900	4,050	0,150	3,85%	😊
				Media risultati per servizio, questionari customer satisfaction studenti (scala da 1 a 4)	2,690	2,650	-0,040	-1,49%	☹️
1	Miglioramento del livello di trasparenza sui risultati e sulle attività dell'Ateneo	Direzione Studenti e servizi web	Stato attuazione Programma della trasparenza (% di dati pubblicati)	81,0%	87,0%	6,0%	7,41%	😊	

2.3 Obiettivi gestionali

La tabella seguente riporta in sintesi i risultati conseguiti da parte delle singole strutture dirigenziali dell'Amministrazione Centrale nell'anno 2012 in relazione agli obiettivi gestionali ad esse assegnati, a loro volta derivati dagli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Struttura e Direttore	Peso Obiettivo	Descrizione obiettivo	Risultato %
Divisione Area Medica	30	Reingegnerizzazione dei processi relativi alla Scuola di Specializzazione, ivi compresi i processi finalizzati al pagamento dei compensi al netto della contribuzione dovuta dai medici in formazione specialistica.	100
	40	Ridefinizione degli assetti organizzativi per le strutture relative all'area di Medicina, anche nell'ambito del progetto Città della Salute.	100
	30	Elaborazione e attuazione nuovi modelli per lo scambio dei dati relativi al trattamento economico, fondamentale e accessorio del personale universitario convenzionato tra uffici AC e uffici aziende sanitarie.	100
Divisione Didattica e Segreterie Studenti	30	Adeguamento iter istituzione/attivazione/disattivazione corsi di studio alla luce della L. 240/2010 e del DM 50/2010 e in conformità con le indicazioni ministeriali (dalla ricezione della normativa MIUR all'attivazione del corso e gestione della banca dati U-GOV).	100
	40	Reingegnerizzazione dei processi a seguito dell'applicazione della L. 240/2010 e del nuovo Statuto.	100
	30	Revisione e miglioramento dell'impianto organizzativo delle Segreterie studenti attraverso accorpamento per adeguamento a nuova strutturazione di Ateneo a seguito della L. 240/2010 - riduzione dei costi di funzionamento complessivi e del numero di personale necessario.	100
Divisione Edilizia e Grandi Infrastrutture	45	Garantire il rispetto del programma lavori delle grandi opere strategiche e delle ristrutturazioni come previsto nel piano triennale dei lavori pubblici e nel relativo elenco annuale.	78,6
	45	Garantire la realizzazione degli interventi di manutenzione straordinaria edile ed impiantistica e messa a norma in sicurezza.	99,5
	10	Garantire le attività di supporto e analisi nella fase transitoria e fino alla formalizzazione degli accordi relativi alla realizzazione della "Città della Salute".	100
Divisione Logistica	40	Migliorare il processo di assegnazione spazi e attivazione servizi a supporto	100
	20	Aggiornare e censire spazi, attrezzature e utenze, ivi compresi i laboratori didattici e di ricerca e le aule	100
	40	Analizzare, predisporre e attuare un nuovo piano di programmazione per interventi di messa a norma in sicurezza	100
Divisione Organizzazione Finanza e Programmazione	30	Mappatura processi di Ateneo	100



Struttura e Direttore	Peso Obiettivo	Descrizione obiettivo	Risultato %
	40	Garantire i processi contabili connessi con la disattivazione degli attuali CGA e con l'attivazione delle nuove strutture che saranno istituite ai sensi del nuovo Statuto.	100
	30	Progettazione modello per attuazione riforma sistema contabile.	100
Divisione Patrimonio e Contratti	40	Rivedere il processo di gestione degli inventari dei beni mobili nell'ottica dell'introduzione della COEP e del bilancio unico di Ateneo e garantire la gestione dei relativi processi connessi con la disattivazione e l'attivazione delle nuove strutture.	100
	30	Revisione del processo di inventariazione e gestione dei beni immobili in proprietà e in uso anche nell'ottica dell'introduzione della COEP e del bilancio unico di Ateneo.	100
	30	Completamento procedure per la costituzione del fondo immobiliare e per il progetto Città della Salute.	100
Divisione Ricerca e Relazioni Internazionali	40	Migliorare i processi relativi alla mobilità in entrata e in uscita degli studenti.	100
	30	Migliorare i processi di gestione e rendicontazione amministrativa ed economica dei progetti (dall'approvazione alla rendicontazione).	98
	30	Garantire il supporto per il programma "VQR" e lo sviluppo U.gov PJ finalizzato alla gestione delle informazioni e dei dati utili alla ricerca.	96
Divisione Sistema Bibliotecario	15	Elaborazione, condivisione e presentazione di un piano di organizzazione/riorganizzazione del Sistema Museale di Ateneo come stabilito dal nuovo Statuto.	97,5
	50	Definizione del modello organizzativo conseguente al trasferimento biblioteche "Gioele Solari", Ruffini", "Patetta" e "Cognetti De Martiis" presso il nuovo insediamento "Campus Luigi Einaudi".	100
	35	Miglioramento delle procedure per l'erogazione dei servizi agli utenti delle biblioteche universitarie e per la gestione del materiale bibliografico	94
Divisione Servizi agli Studenti	33,3	Migliorare i processi relativi alla gestione dei tirocini extra-curricolari	100
	33,3	Revisione dei processi e riorganizzazione dei servizi di orientamento, tutorato e job placement alla luce del nuovo assetto organizzativo	100
	33,3	Migliorare i processi relativi alla mobilità in ingresso e in uscita.	100
Divisione Servizi Web Integrati di Ateneo	33,3	Ridurre i costi attraverso l'incremento del numero dei siti federati e aumentarne la trasparenza.	88
	33,3	Migliorare quantità e qualità dei contenuti pubblicati online sul portale di ateneo e sui siti federati (campus net, siti istituzionali federati, siti tematici unito.it, intranet, etc).	100



Struttura e Direttore	Peso Obiettivo	Descrizione obiettivo	Risultato %
	33,3	Migliorare quantità e qualità dei contenuti multimediali resi disponibili agli studenti nella piattaforma e-learning	100
Divisione Sistemi Informativi	40	Predisposizione di un piano di continuità operativa, così come previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale all'art. 50Bis	88
	30	Informatizzazione dei processi e gestione dati.	86
	30	Attivazione infrastrutture informatiche per Campus Luigi Einaudi.	99
Divisione Attività Istituzionali	30	Revisione partnership e convenzioni con particolare riferimento agli aspetti relativi al bilancio consolidato (Partecipazione in enti esterni, strutture didattiche speciali, fondazioni).	100
	30	Supportare gli Organi di Governo nella applicazione della riforma	100
	40	Costituzione soggetto giuridico dedicato per "Città della Salute" .	0
Divisione Gestione Risorse Umane	40	Innovazione e semplificazione dei processi relativi alla gestione giuridica ed economica delle Risorse Umane.	100
	40	Supportare gli Organi di Governo nella applicazione della riforma	100
	20	Innovazione, razionalizzazione e semplificazione delle modalità di accesso ai servizi relativi alla gestione giuridica ed economica delle Risorse Umane per le strutture Organizzative e il Personale di Ateneo.	86

2.4 Risultati in materia di trasparenza e integrità

Come previsto dalla Delibera CIVIT n.5/2012, relativamente ai risultati in materia di trasparenza e integrità, si riportano le valutazioni sintetiche sull'efficacia del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno, in relazione ai seguenti fattori:

a) Stato di attuazione del Programma triennale

L'Ateneo di Torino pubblica con cadenza semestrale lo Stato di Attuazione del Programma, sul portale istituzionale www.unito.it. I due documenti relativi al 2012 (oltre ai medesimi per l'anno 2011) sono disponibili al seguente percorso: Home » Amministrazione Trasparente¹⁵ » Programma Triennale per la Trasparenza.

I documenti, in linea con quanto previsto e sintetizzato nel Prospetto Riepilogativo, evidenziano informazioni utili per gli stakeholder; nello specifico sono indicati, per singola azione prevista nel programma, la categoria di dati interessata, lo stato di pubblicazione del documento (pubblicato, assente, parzialmente pubblicato o in fase di pubblicazione), la data di pubblicazione prevista, la struttura competente (per la produzione/elaborazione/agggregazione del documento) e la fonte dell'adempimento (Legge o Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Ateneo).

In sintesi, le categorie di dati pubblicati al 31/12/2012 erano i seguenti:

Indicatore: Stato di attuazione programma della trasparenza ⁽¹⁾		
Categorie di dati pubblicate	45	87%
Categorie di dati assenti	6	11%
Categorie di dati in fase di pubblicazione	1	2%
Totale categorie di dati	52	

⁽¹⁾ II° STATO DI ATTUAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2011 – 2013, Aggiornamento per il 2012 - (aggiornato al 31 dicembre 2012)

b) Coinvolgimento degli stakeholder interni in iniziative di diffusione e formazione, nonché sensibilizzazione sul tema "Trasparenza"

La tabella seguente mostra in modo schematico le iniziative di coinvolgimento degli stakeholder e di diffusione del Programma Triennale, attivati dall'ateneo nel corso del 2011 e del 2012:

Misure di diffusione	Destinatari	2011	2012
Formazione <i>ad hoc</i> in materia di trasparenza e integrità	Dipendenti	27 giugno 2011 (seminario "Trasparenza", Aula Magna del Rettorato)	4 luglio 2012 (Prima Giornata della Trasparenza 2012)

¹⁵ La sezione, nel corso del 2012, era ancora denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito".



Misure di diffusione	Destinatari	2011	2012
Aggiornamenti via e-mail (liste di posta interne) sul livello di attuazione del Programma e sugli aggiornamenti della sezione online	Dipendenti	03 maggio 2011 13 giugno 2011 (mail inviate a lista di posta comprendente il personale dell'Ateneo)	20 febbraio 2012 24 dicembre 2012 (mail inviate a liste di posta comprendente il personale dell'Ateneo (segretari cga – e agli indirizzi e-mail delle Divisioni) su pubblicazione dato relativo a elenco fornitori e comunicazione obblighi Amministrazione aperta)
Questionari e sondaggi (online e cartacei)	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti)	Assente	Effettuato sondaggio per verificare il livello di soddisfazione e interesse verso i contenuti pubblicati nella sezione Trasparenza
Pubblicazione di contenuti di trasparenza “interna” nella Intranet di Ateneo	Dipendenti	Assente	Creazione della sezione (contenuti già pubblicati: Amministrazione aperta e Indagini customer satisfaction)
Strumenti di notifica RSS sugli aggiornamenti pubblicati sulla sezione “Trasparenza, Valutazione e Merito” del portale	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	RSS disponibili nella sezione Trasparenza (per gli aggiornamenti in tempo reale)	RSS disponibili nella sezione Trasparenza (per gli aggiornamenti in tempo reale)
Promozione dei contenuti pubblicati e degli aggiornamenti tramite la newsletter istituzionale dell'ateneo “ @unito ” (at unito)	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	Assente	Pubblicazione sul n. 9 Luglio 2012 di contenuto in occasione della Giornata della Trasparenza
Promozione dei contenuti pubblicati e degli aggiornamenti tramite il portale istituzionale di Ateneo, la pagina riservata a tutti gli avvisi ed eventi , le Myunito del personale interno (vari profili)	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	Avvisi pubblicati in occasione di eventi “rilevanti” (pubblicazione nuovi dati, aggiornamento contenuti, seminari etc)	Avvisi pubblicati in occasione di eventi “rilevanti” (pubblicazione nuovi dati, aggiornamento contenuti, seminari etc)
Promozione dei contenuti pubblicati e degli aggiornamenti tramite la Intranet di Ateneo	Dipendenti	Video della Prima Giornata della Trasparenza (27 giugno 2011), podcast di una puntata radiofonica di Zoom on dedicata alla trasparenza	Video e Materiali della Giornata della Trasparenza 2012 (4 luglio 2012)
Promozione dei contenuti pubblicati e degli aggiornamenti tramite la web radio di Ateneo (110webradio) e la piattaforma di contenuti multimediali Unito Media	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	Video della Prima Giornata della Trasparenza (27 giugno 2011), podcast di una puntata radiofonica di Zoom on dedicata alla trasparenza, Video della Seconda Giornata della Trasparenza (19 dicembre 2011)	Video e Materiali della Giornata della Trasparenza 2012 (4 luglio 2012)
Promozione dei contenuti pubblicati e degli aggiornamenti tramite i canali ufficiali dell'Università di Torino sui principali social network (Facebook, Twitter...)	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	Avvisi pubblicati in occasione di eventi “rilevanti” (pubblicazione nuovi dati, aggiornamento contenuti, seminari etc)	Avvisi pubblicati in occasione di eventi “rilevanti” (pubbl. nuovi dati, aggiornamento contenuti, seminari etc), iniziative di <i>customer satisfaction</i>
Pubblicazione dello Stato di Attuazione del Programma Triennale a cadenza semestrale (e conservazione dell'archivio) nella sezione “Trasparenza, Valutazione e Merito” del Portale, alla voce Programma per la Trasparenza e l'integrità.	Dipendenti, <i>Stakeholder</i> (Studenti ed esterni)	Pubblicazione del Primo stato di attuazione previsto per il 2011	Pubblicazione del Secondo stato di attuazione 2011 e del Primo stato di attuazione previsto per il 2012



Il presente documento, realizzato a consuntivo sull'anno 2012, non tiene ovviamente in considerazione le novità e gli adempimenti introdotti dal [Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33](#) (pubblicato il 5 aprile 2013) per il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

2.5 Standard di Qualità dei servizi

In coerenza con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, l'ateneo di Torino ha avviato nel corso del 2012 un processo di elaborazione delle Carte dei Servizi; tale processo ha coinvolto inizialmente le sole strutture direzionali dell'Amministrazione Centrale che, a partire dalle competenze assegnate dagli Organi, hanno elaborato una prima stesura di carta dei servizi destinata agli utenti finali ed intermedi.

Vista la complessità del contesto, nella stesura della prima carta servizi la definizione di dimensioni e standard di qualità è stata effettuata dai singoli Dirigenti sulla base di linee guida tese all'uniformità dei risultati perseguiti.

La pubblicazione della Carta dei Servizi dell'Ateneo nel 2012 risulta quindi ripartita per Divisioni dell'Amministrazione Centrale; essendo alcuni processi e servizi trasversali a queste ultime, è prevista nel 2013 la realizzazione della fase successiva dei lavori tesa a ottenere una omogeneizzazione delle Carte dei Servizi dell'Amministrazione Centrale e un riadeguamento al nuovo assetto organizzativo previsto dal 2013 e una prima stesura di Carte servizi per le strutture di ricerca, didattiche e di servizi.

Nel 2012 sono state effettuate alcune indagini di *customer satisfaction* al fine di misurare il livello di qualità del servizio percepito dall'utente.

Alcuni esempi sono documentati ai seguenti collegamenti sul portale pubblico e sulla Intranet:

- Indagine sui contenuti della Sezione Trasparenza del portale
- indagini di *customer satisfaction* della Direzione Studenti e Servizi Web
- indagini di *customer satisfaction* della Sezione Formazione
- Indagine di *customer satisfaction* su Erasmus a.a. 2011/2012.

Come più ampiamente descritto nella sezione successiva, l'ateneo di Torino ha inoltre partecipato al Progetto *Good Practice* 2012 con l'obiettivo di misurare e comparare le prestazioni di costo e qualità dei servizi di supporto di tutto l'Ateneo.

Il Progetto Good Practice 2012¹⁶

In tema di qualità dei servizi, rileva la partecipazione dell'Università di Torino nel 2012 al Progetto *Good Practice* 2012 promosso dal Politecnico di Milano, giunto alla sua 8^a edizione (GP2012), con l'obiettivo di misurare, sotto il profilo dell'efficienza e dell'efficacia, le performance dei servizi tecnico-amministrativi di un gruppo di atenei (l'edizione 2012 ha visto la partecipazione di 21 atenei pubblici prevalentemente del Centro-Nord) che, su base volontaria, decidono di partecipare e fornire i dati necessari per il confronto. Lo scopo ultimo è quello di condividere le buone pratiche messe in atto dagli Atenei che hanno conseguito i migliori risultati nel confronto delle prestazioni sui servizi di supporto.

¹⁶ Relazione a cura dello Staff Programmazione e Controllo



Good Practice è formato dalle rilevazioni di efficienza (costi) ed efficacia (indicatori oggettivi e questionari di *customer satisfaction*). In questa sede si riportano i risultati dell'analisi di *customer satisfaction* che misura la soddisfazione percepita dagli utenti finali (personale e studenti), rinviando ad una successiva relazione le restanti analisi una volta che i dati saranno resi disponibili dal Politecnico di Milano, coordinatore del progetto.

Customer satisfaction: efficacia percepita dei servizi amministrativi

La rilevazione, che prevedeva questionari distinti per ciascuna categoria di utenti, ha coinvolto il Personale strutturato (Docenti e Personale Tecnico Amministrativo) e gli Studenti (suddivisi in studenti iscritti al primo anno di corso e gli studenti iscritti ad anni successivi al primo).

I tassi di compilazione dei questionari da parte del Personale sono attestati come segue: Docenti 21,8%, Personale tecnico amministrativo 32,4%. Il basso tasso di partecipazione al questionario da parte degli studenti, suggerisce di interpretare con cautela, e comunque con una valenza puramente consultiva, le risposte ottenute: Studenti al I anno di corso 5%, Studenti degli anni successivi al primo 4,5%. Ripartendo gli studenti per gruppi disciplinari, risulta che il gruppo di rispondenti più numeroso è quello degli Studenti di Lettere, Filosofia e storia, Scienze sociali e Lingue (38%), seguito da Economia, Giurisprudenza, Scienze politiche e Statistica (21%), Informatica, Matematica, Scienze geologiche, biologiche e chimiche, Fisica e Agraria (21%), e Medicina e chirurgia, Veterinaria, Farmacia, Odontoiatria, Professioni sanitarie, Scienze motorie e dello sport (20%).

Le domande proposte nella rilevazione sono inerenti a diversi servizi amministrativi, ovvero, per il Personale strutturato, riguardano Personale, Contabilità, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informativi, Biblioteche e Supporto alla ricerca, mentre per gli studenti concernono Comunicazione, Servizi generali e logistici, Sistemi informativi, Biblioteche, Orientamento in entrata e in uscita, Diritto allo studio, Didattica in itinere e Internazionalizzazione.

E' da notare che, mentre per il personale strutturato i questionari prevedono una scala di risposte da 1 (completamente in disaccordo) a 6 (completamente d'accordo), per gli Studenti la scala di valutazione è compresa fra 1 (decisamente no) a 4 (decisamente si). Inoltre i giudizi forniti dal Personale Docente sono mediamente più elevati di quelli forniti dal Personale Tecnico-Amministrativo, per quanto concordino sul giudizio medio di soddisfazione complessiva (media PTA 4,1, media Docenti 4,2).

Lo stesso questionario è stato proposto agli altri Atenei che hanno aderito al Progetto Good Practice; per le domande proposte al personale strutturato, per cui sono già a disposizione i risultati di tutti gli Atenei, è possibile condurre un confronto fra le risposte dell'Ateneo di Torino ed il valore medio degli Atenei partecipanti al progetto. Di seguito si riportano i grafici relativi alla soddisfazione globale del personale strutturato nei confronti dei servizi esaminati. Il grafico a radar confronta il punteggio medio ottenuto dall'Ateneo di Torino (linea azzurra) con la media globale dei punteggi ottenuti da tutti gli Atenei partecipanti al progetto GP2012 (linea rossa).

Soddisfazione globale Personale Docente riguardo ai servizi

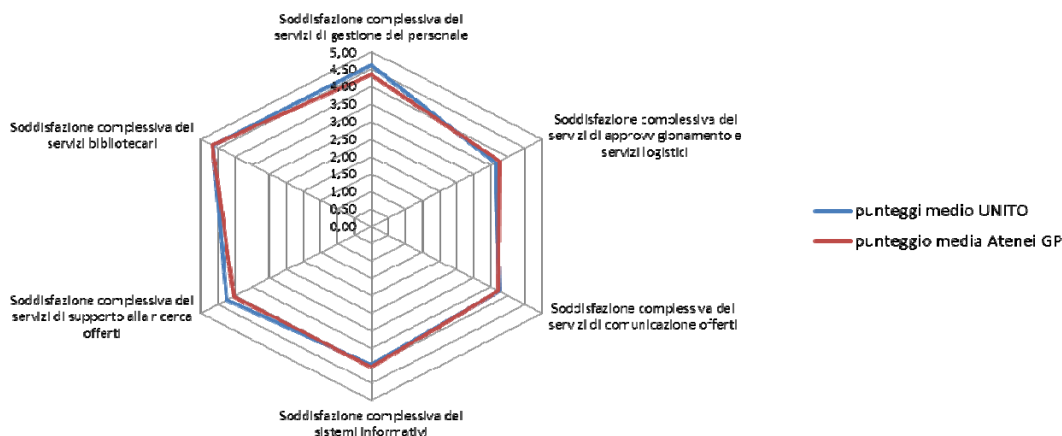


Figura 1: confronto fra la soddisfazione globale espressa dai Docenti dell'Università di Torino ed il valore medio del punteggio degli Atenei che hanno partecipato alla rilevazione Good Practice 2012

Soddisfazione globale PTA nei confronti dei servizi

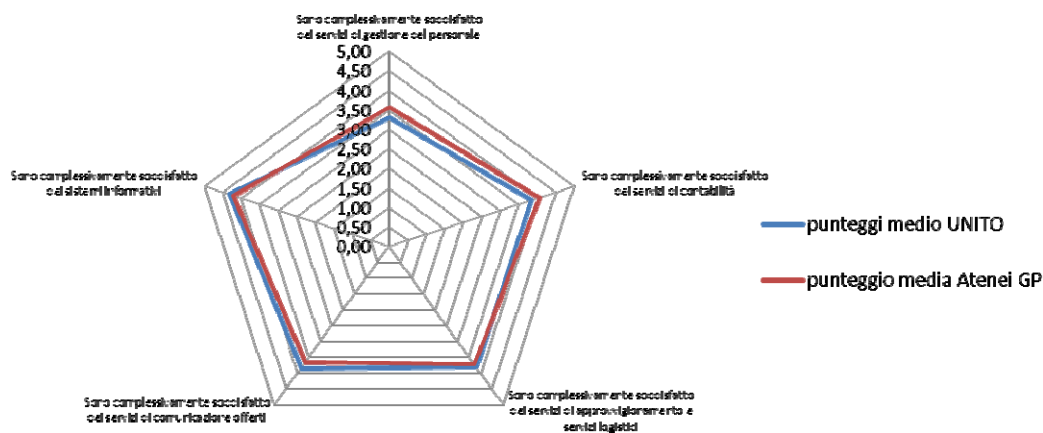


Figura 2: confronto fra la soddisfazione globale espressa dal Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università di Torino ed il valore medio del punteggio degli Atenei che hanno partecipato alla rilevazione Good Practice 2012

Le Figure 3 e 4 sottostanti riportano le valutazioni medie espresse dagli Studenti del primo anno (Figura 3) e dagli Studenti degli anni successivi (Figura 4) riguardo ai servizi esaminati. Le barre dei diagrammi rappresentano il giudizio medio attribuito dagli Studenti ai singoli servizi.

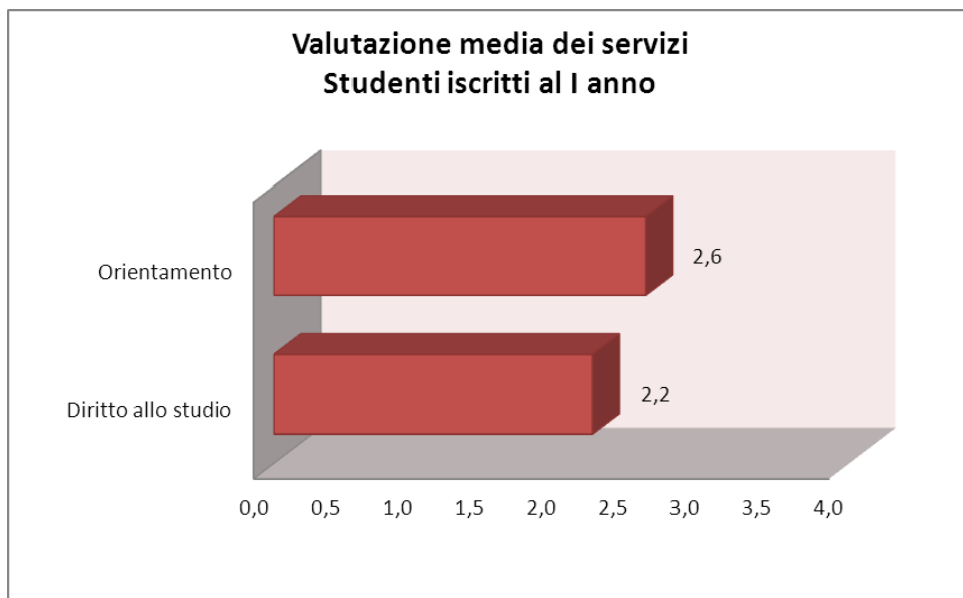


Figura 3: Giudizi medi espressi dagli Studenti del primo anno in merito ai servizi riguardanti il Diritto allo studio e l'Orientamento

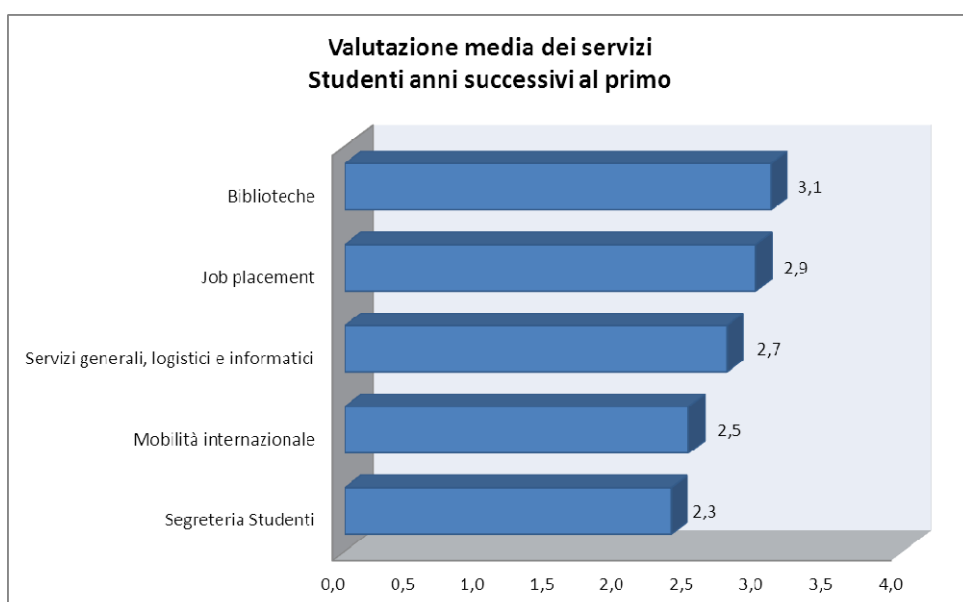


Figura 4: Giudizi medi espressi dagli Studenti del primo anno in merito ai servizi riguardanti Mobilità internazionale, Segreterie studenti, Biblioteche e Job Placement



2.6 Obiettivi individuali

Con delibera n. 1/2012/IV/1 del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2012 è stato avviato un percorso di adozione graduale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) tenuto conto degli interventi che l'Amministrazione dovrà porre in essere al fine di definire le condizioni tecniche e organizzative a garanzia dell'applicazione del sistema medesimo.

Tali interventi riguarderanno anche l'adeguamento del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigenziale alle previsioni del SMVP.

Per il 2012, pertanto, la valutazione della performance del personale è stata attuata secondo le procedure previgenti al SMVP adottato dall'Ateneo e di seguito illustrate.

Personale dirigenziale

La valutazione della performance del personale dirigente, ivi compreso il Direttore Generale, è stata effettuata secondo la procedura già in uso dal secondo semestre 2009 (delibera del CdA n. 11/2009/V/1) che prevede che il Direttore Generale, quale responsabile della gestione della procedura di valutazione degli obiettivi dirigenziali, definisca gli obiettivi, valuti le eventuali modifiche, effettui colloqui intermedi e finali con i dirigenti e presenti un rendiconto agli Organi di Governo e al Nucleo di Valutazione.

Il giudizio finale sulla performance dei dirigenti è espresso come somma su base 100 dei punteggi ottenuti nella valutazione delle due componenti: obiettivi (con peso pari al 70%) e comportamento organizzativo (con peso pari al 30%). Sia il processo (autovalutazione seguita da valutazione), sia le tipologie di componenti della valutazione, sono già coerenti con quanto previsto dal SMVP.

Il Direttore Generale viene poi valutato sulla base della media dei punteggi di valutazione attribuiti ai dirigenti su obiettivi e comportamento organizzativo.

Per il 2012, gli obiettivi individuali dei Dirigenti corrispondono agli obiettivi gestionali assegnati alle strutture dirigenziali.

La tabella seguente espone i dati riepilogativi sui punteggi finali ottenuti dal personale dirigenziale e dal Direttore Generale su obiettivi e comportamento organizzativo e l'indicatore sul grado di differenziazione dei giudizi (Coefficiente di variazione), dato dal rapporto tra media delle valutazioni e deviazione standard¹⁷.

Risultati	Numero
Totale Valutazioni (di cui 3 pari a 100%)	15
Totale Dirigenti valutati	11
Media valutazioni	95,2
Deviazione standard valutazioni	7,44
Coefficiente di variazione	7,8%
Risultato valutazione DG	95,2%

Nota: Il numero di valutazioni è superiore rispetto al numero di dirigenti valutati, in quanto alcuni dirigenti hanno ricevuto nel 2012 degli incarichi aggiuntivi oggetto di valutazione separata.

¹⁷ La deviazione standard è un indicatore statistico che consente di calcolare di quanto si discostano (deviano) mediamente i valori dalla media degli stessi. Quanto più si avvicina a zero tale indice, tanto minore è il grado di variabilità dei dati. Il coefficiente di variazione consente di esprimere in percentuale la variabilità dei dati rispetto alla media.



I punteggi sopra riportati sono l'esito della valutazione effettuata dal Direttore Generale e potrebbero eventualmente subire modifiche a seguito di richieste di riesame come previsto dai contratti individuali dei dirigenti, dei quali si darà eventuale informazione agli Organi di Governo prima della procedura di liquidazione dell'indennità di risultato.

Personale di categoria EP

La valutazione della performance del personale di categoria EP è stata definita con Decreto del Direttore Amministrativo n. 3192/2011.

La procedura prevede l'assegnazione di obiettivi, verifiche in itinere e finale. Il giudizio finale sulla performance del personale EP è espresso come somma su base 100 dei punteggi ottenuti nella valutazione delle due componenti: obiettivi (con peso pari al 70%) e comportamento organizzativo (con peso pari al 30%). Anche per il personale EP, sia il processo (autovalutazione seguita da valutazione), sia le tipologie di componenti della valutazione, sono già coerenti con quanto previsto dal SMVP.

La tabella seguente espone i dati riepilogativi sui punteggi finali ottenuti, del personale EP impiegato nell'Amministrazione Centrale (AC), nei Centri di gestione autonoma (CGA) e complessivi di Ateneo, raggruppati secondo le classi di valutazione previste dal Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo 2011-2012.

L'ultima colonna rappresenta la quota di retribuzione di risultato spettante sulla base della fascia di punteggio attribuita.

Il 98,7% degli EP impiegati nell'Amministrazione Centrale si colloca nella fascia di punteggio massimo da 90 a 100, mentre nei CGA tale quota scende all'85,9%. Nel complesso la quota di valutati che rientra nella fascia più alta è pari al 92,91% e la valutazione massima prevista pari a 100 è stata raggiunta dal 46,1% degli EP. La valutazione media degli EP impiegati nell'Amministrazione Centrale è pari a 98 con una variabilità dei giudizi molto piccola pari al 2,4%, mentre per gli EP impiegati nei CGA la valutazione media è pari a 97 con una dispersione dei giudizi più ampia pari all'8,8%¹⁸.

¹⁸ Il coefficiente di variazione, dato dal rapporto fra la deviazione standard e la media, valuta in percentuale la differenziazione dei dati rispetto alla media e permette dunque il confronto fra la dispersione delle valutazioni dei due gruppi.



Classi previste da Art.7 c. 2 del CCI 2011 - 2012	AC	% su tot.	CGA	% su tot.	Ateneo	% su tot.	% retribuzione di risultato
N. di valutati con punteggio di valutazione nella classe 90-100	76	98,70%	55	85,94%	131	92,91%	18%
<i>di cui N. di valutati con punteggio di valutazione pari a 100</i>	38	49,35%	27	42,19%	65	46,10%	
N. di valutati con punteggio di valutazione nella classe 70-89	1	1,30%	7	10,94%	8	5,67%	14%
N. di valutati con punteggio di valutazione nella classe 50-69	0	0,00%	2	3,13%	2	1,42%	10%
Totale EP valutati	77	100%	64	100%	141	100%	
Media valutazione	98		97		97		
Deviazione standard valutazione	2,33		8,39		6,11		
Coefficiente di variazione	2,4%		8,8%		6,3%		

Personale di categoria B, C e D

Per quanto riguarda il personale di categoria B, C e D, l'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo 2011-2012, sottoscritto precedentemente al SMVP dell'Ateneo, prevede che una quota dell'indennità di responsabilità (pari a un decimo della somma da attribuire) venga corrisposta sulla base di una valutazione individuale. Ad oggi non sono stati assegnati a queste categorie di personale specifici obiettivi, ma la valutazione individuale viene effettuata, tramite una relazione sottoscritta dal responsabile della struttura presso cui viene svolto l'incarico, su quanto operato dal personale stesso in relazione all'incarico attribuito. Il prossimo Contratto Collettivo Integrativo dovrà tenere conto delle previsioni del SMVP nella parte relativa a performance e premialità.

3 Risorse, efficienza ed economicità

La presente sezione si apre con alcuni dati commentati sull'andamento della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario (FFO) a livello nazionale e per l'Ateneo, cui seguono le informazioni rilevanti di carattere finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, quali le risorse impegnate sul bilancio dell'Amministrazione Centrale classificate per destinazione della spesa o funzione obiettivo e i principali indici di bilancio.

La quota premiale del FFO nazionale ha costituito il 13% del FFO 2012 (era il 12% del FFO 2011). L'importo della quota è stato ripartito per il 34% sulla base di indicatori della qualità e dei risultati dei processi formativi e per il 66% (corrispondente nel 2012 a € 600,6 mln) sulla base della qualità della ricerca scientifica. Si osserva un lieve incremento del peso dell'Ateneo sulla quota premiale del FFO assegnata per i risultati della didattica e della ricerca, passato dal 3,74% nel 2011 al 3,87% nel 2012 e il mantenimento della stessa posizione (6° posto) nella classifica della quota premiale.

Quota Premiale del FFO per l'Università di Torino

Indicatori Quota Premiale	Peso % e posizionamento su stanziamento nazionale			
	2011	rank	2012	rank
Processi formativi 34%	3,88%	7	4,20%	6
Ricerca scientifica 66%	3,67%	7	3,70%	7
Totale Torino	3,74%	6	3,87%	6

Spese esercizio finanziario 2012 per funzione obiettivo (in milioni di euro)

Tipologia di spesa	Spese totali	%
Risorse umane	277,5	61,3%
Didattica e studenti	51,2	11,6
Ricerca	39,5	8,7%
Biblioteche ¹⁹	6,0	1,3%
Informatica	7,8	1,7%
Funzionamento	7,1	1,6%
Gestione spazi	31,0	6,8%
Investimenti edilizi	19,2	4,3%
Indebitamento (compresi project financing)	10,7	2,4%
Trasferimenti allo Stato	1,2	0,3%
Totale al netto delle partite di giro²⁰	452,4	100,0%

Fonte: Bilancio consuntivo 2012 dell'Amministrazione Centrale

¹⁹ Si tratta del solo finanziamento diretto sul bilancio dell'Amministrazione Centrale relativo principalmente a spese per i contratti per risorse elettroniche e servizio reference bibliotecario, al quale si aggiungono i fondi stanziati dai Dipartimenti.

²⁰ Le partite di giro ammontano a 182 milioni di Euro.

Indici di Bilancio

Tutti i valori riferiti al triennio 2010-2012, sono indicati al netto delle partite di giro e sono stati calcolati per l'Amministrazione Centrale (AC), per i Centri di gestione autonoma (CGA²¹) e per l'Ateneo nel suo insieme.

I dati relativi agli indici del 2012 sono provvisori poiché, al momento della predisposizione della presente relazione, il conto consolidato non è ancora stato approvato. Va tenuto presente che con il passaggio al bilancio unico di Ateneo dal 2013 e il conseguente venir meno dell'autonomia di bilancio dei Centri di gestione autonoma, i dati di bilancio verranno esposti unicamente per l'Ateneo nel suo insieme.

Gli indici inerenti l'azione amministrativa, dati dal rapporto tra somme impegnate o accertate e le relative previsioni, esprimono il grado di attuazione dei programmi. Con riferimento all'efficacia della spesa, si osservano valori quasi stabili nel triennio 2010-2012 che si attestano nel 2012 al 60% per l'Amministrazione Centrale ed un leggero miglioramento per i Centri di gestione autonoma che arrivano al 47% nel 2012. Il grado di attuazione dei programmi legato all'efficacia delle entrate, è invece cresciuto per l'Amministrazione Centrale arrivando all'86% nel 2012 ed è in netto calo per i Centri di gestione autonoma. Complessivamente nel triennio, gli indici rimangono sostanzialmente stabili per l'Ateneo, con un grado di attuazione migliore per le entrate rispetto alle spese.

INDICI DI EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA, esprimono il grado di attuazione dei programmi

INDICI	2010			2011			2012		
	AC	CGA	ATENE0	AC	CGA	ATENE0	AC	CGA	ATENE0
1 Indice di efficacia della spesa: Impegni (C)/Previsione Finale di Spesa (C)	64%	44%	59%	60%	40%	56%	60%	47%	57%
2 Indice di efficacia delle entrate: Accertamenti (C)/Previsione Finale di Entrata (C), al netto dell'avanzo	81%	95%	83%	78%	89%	80%	86%	64%	82%

Gli indici inerenti le procedure interne, calcolati come rapporto tra somme pagate o riscosse e somme impegnate o accertate in conto competenza/residui, esprimono il grado attuazione delle decisioni assunte.

Il trend dell'Indice di efficienza delle spese di competenza per l'Amministrazione Centrale è abbastanza stabile nel triennio con un valore che si attesta nel 2012 all'87%. Per i CGA si osservano valori in miglioramento nel periodo, con l'indice che nel 2012 raggiunge il valore del 77%. Complessivamente nel triennio, l'indice rimane stabile per l'Ateneo intorno all'85%.

Nell'indice di efficienza delle spese in conto residui si osserva un divario di risultati tra Amministrazione Centrale e CGA a favore dei CGA, che tuttavia tra il 2010 e il 2012 si è decisamente ridotto fino a soli 10 punti percentuali nel 2012 (AC 56% - CGA 66%); occorre però considerare che tra gli impegni dell'Amministrazione figurano le somme impegnate per obbligo di legge per appalti di opere pubbliche di durata pluriennale. Complessivamente nel triennio, si osserva un miglioramento graduale dell'indice per l'intero Ateneo.

²¹ CGA: Dipartimenti, Facoltà, Centri e Scuole.



Il trend dell'indice complessivo di efficienza dei pagamenti è in miglioramento sia per l'Amministrazione Centrale sia per i CGA e conseguentemente per l'Ateneo nel suo insieme arrivando al 79% nel 2012.

INDICI DI EFFICIENZA DELLE PROCEDURE INTERNE, esprimono il grado di attuazione delle decisioni assunte

Spese

	INDICI	2010			2011			2012		
		AC	CGA	ATENEO	AC	CGA	ATENEO	AC	CGA	ATENEO
1	Indice di efficienza delle spese di competenza: Mandati (C) / Impegni (C)	89%	66%	85%	88%	74%	86%	87%	77%	85%
2	Indice di efficienza delle spese in conto residui: Mandati (R) / Residui passivi iniziali	38%	73%	46%	46%	68%	51%	56%	66%	58%
3	Indice di efficienza dei pagamenti totali: Pagamenti totali (C+R) / (Impegni + Residui passivi iniziali)	74%	69%	73%	77%	72%	76%	80%	75%	79%

L'indice di efficienza delle entrate di competenza presenta un trend sul triennio in lieve calo per l'Amministrazione Centrale attestandosi all'83% nel 2012; per i CGA ha un andamento oscillante e, dopo aver raggiunto un picco del 47% nel 2011 è nuovamente calato al 41% nel 2012. Per l'Ateneo il dato è sostanzialmente costante al 78% nel triennio.

Lo stesso indice, sul versante della gestione residui, è da migliorare sia per l'Amministrazione Centrale sia per i CGA, conseguentemente per l'Ateneo nel suo insieme, rimanendo - nel triennio osservato - sotto il 50%; si rileva comunque un lieve miglioramento di un paio di punti percentuali nel 2012 per l'Amministrazione Centrale.

Infine, il trend dell'indice complessivo inerente le riscossioni, evidenzia valori stabili per l'Amministrazione Centrale intorno al 70% ed un netto calo nel 2012 per i CGA (47% nel 2011 vs 38% nel 2012), legato molto probabilmente al difficile contesto economico e alla conseguente crisi di liquidità di enti e imprese.

Entrate

	INDICI	2010			2011			2012		
		AC	CGA	ATENEO	AC	CGA	ATENEO	AC	CGA	ATENEO
4	Indice di efficienza delle entrate di competenza: Reversali (C) / Accertamenti (C)	85%	40%	78%	84%	47%	79%	83%	41%	78%
5	Indice di efficienza delle entrate in conto residui: Reversali (R) / Residui attivi iniziali	46%	48%	47%	38%	46%	41%	40%	36%	39%
6	Indice di efficienza delle Reversali totali: Reversali totali (C+R) / (Accertamenti (C) + Residui attivi iniziali)	71%	45%	65%	70%	47%	64%	71%	38%	64%



INDICI PER LA VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

(da D.Lgs 49/2012²² e DM 47/2013²³)

L'ultima sezione degli indici riguarda la verifica della sostenibilità finanziaria, alla luce del recente Dlgs. 49/2012 in materia e del DM 47/2013 che introduce un indicatore sintetico di sostenibilità economico-finanziaria ai fini dell'accREDITamento dei corsi di studio. Applicando gli indici previsti dai suddetti decreti alle cifre del bilancio di Ateneo, si ottengono valori coerenti con i limiti previsti dalla legge; tuttavia, viste le implicazioni sulle politiche di reclutamento e sulla programmazione dell'offerta formativa dei suddetti indici, sarà importante porre in essere un attento monitoraggio ed eventuali manovre correttive qualora tali valori dovessero peggiorare nel corso dei prossimi anni.

INDICI		2011	2012	Limite di legge
1	Spese per il personale: spese complessive di personale / somma dei contributi statali assegnati per il funzionamento e delle tasse soprattasse e contributi universitari	72,24%	73,01% (provvisorio)	Max 80%
2	Indice di indebitamento: Onere complessivo di ammortamento annuo al netto dei relativi contributi statali per investimento ed edilizia / somma dei contributi statali per il funzionamento e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese complessive di personale e delle spese per fitti passivi	7,81 %	7,96% (provvisorio)	> 10% → vincoli su assunzioni > 15% → vincoli su assunzioni e indebitamento
3	Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria – ISEF (0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Contribuzione netta studenti – Fitti passivi) / (Spese di Personale + Oneri ammortamento)	1,08	1,07	>1 per poter attivare nuovi Corsi

Fonte: Proper

²² D.Lgs. n. 49 del 29 marzo 2012 - Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5.

²³ DM n. 47 del 30 gennaio 2013 - Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica.

CONTENIMENTO E RIDUZIONE DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO

L'Amministrazione ha conseguito negli ultimi anni risparmi sulle voci di spesa per funzionamento dettati da autonome esigenze di generale razionalizzazione e contenimento delle spese per una gestione più sostenibile del bilancio, cui si sono aggiunti gli effetti di specifici provvedimenti di legge.

Tra le spese che caratterizzano il cosiddetto funzionamento dell'Amministrazione, si distinguono tre diverse tipologie:

- Funzionalità operativa (es. posta, telefono, telefax, cancelleria, fotocopie, abbonamenti, materiali di consumo, etc.);
- Funzionalità organizzativa (es. indennità e gettoni per organi di governo e controllo, missioni e rimborsi spese, quote associative, consulenze, convegni, rappresentanza, etc.);
- Funzionalità ambientale (es. vigilanza, pulizia, riscaldamento, energia, illuminazione, acqua, gas vari etc.).

Le spese per funzionalità operativa e organizzativa sono quelle che hanno subito negli ultimi anni considerevoli riduzioni dovute all'impegno dell'Ateneo in termini di contenimento di tale tipologia di spese ed agli interventi normativi inerenti la spesa pubblica.

Si citano, al riguardo, i provvedimenti di riduzione delle spese previsti:

- dalla L. 244/2007 per spese postali e telefoniche;
- dalla L. 122/2010 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi;
- dalla L. 122/2010 per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza e per l'utilizzo della carta e per missioni all'estero;
- dalla L. 122/2010 per indennità, compensi, gettoni, retribuzioni, ai componenti di organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali comunque denominati ed ai titolari di incarichi di qualsiasi tipo.

Per le spese di funzionalità ambientale si cita la L. 244/2007 e s.m.i. che prevede il non superamento di un limite come di seguito riportato: *“Le spese annue di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili utilizzati dalle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato non possono superare, (...) a decorrere dal 2011, la misura del 2 per cento del valore dell'immobile stesso. Detto limite di spesa è ridotto all'1 per cento nel caso di esecuzione di interventi di sola manutenzione ordinaria.”* Occorre evidenziare che l'Università di Torino sostiene spese di manutenzione ordinaria e straordinaria ben al di sotto dei limiti fissati da tale legge.

In questo documento sono riportati i risultati di contenimento e riduzione delle spese di funzionamento ottenuti dall'Ateneo nell'esercizio 2012 in confronto con la media delle spese negli esercizi 2009-2011.

I dati si riferiscono agli impegni di competenza aggregati per codice SIOPE e per l'Ateneo nel suo insieme (Amministrazione Centrale e Centri di gestione autonoma) con esclusione dei movimenti interni.



Si ritiene necessario evidenziare che nel corso del 2012 è avvenuta l'apertura del Campus Luigi Einaudi, il cui allestimento (si tratta di un'opera di circa 45.000 mq) ha inciso in modo significativo su alcune voci di spesa corrente (traslochi, pulizie, manutenzioni) del bilancio 2012. Conseguentemente si è ritenuto corretto esporre gli importi del 2012 al netto delle spese straordinarie una tantum per l'apertura di tale Campus (circa 2 Mil. €). Sono state inoltre rettificate in riduzione alcune spese per utenze e canoni (per circa 2 Mil. €), al fine di attribuire all'esercizio 2012 la sola parte di competenza dell'anno.

Ciò premesso, confrontando le spese di funzionamento sostenute nel 2012 con la spesa media del triennio 2009-2011 (Tab. 1), si conferma un trend di contenimento/riduzione delle spese, attestato da una diminuzione complessivamente pari all'1,05%.

Tab. 1 - Impegni di competenza in Euro (esclusi i movimenti interni) media 2009-2011 e 2012.

Codice e descrizione SIOPE		Media 2009-2011	2012 (provvisorio*) al netto delle spese straordinarie e delle rettifiche	Diff. Assoluta 2012 vs. media 2009- 2011	Diff. % 2012 vs. media 2009- 2011
SPESA PER ATTIVITA' ISTITUZIONALI		2.521.334	2.313.243	-208.091	-8,25%
G.S.2110	Missioni e rimborsi spese trasferta organi istituzionali	36.657	38.654	1.997	5,45%
G.S.2120	Gettoni/indennità ai membri degli organi istituzionali	753.167	627.455	-125.712	-16,69%
G.S.2130	Quote associative	488.218	502.934	14.715	3,01%
G.S.2140	Altre spese per attività istituzionali	1.243.292	1.144.201	-99.091	-7,97%
ACQUISIZIONE DI BENI DI CONSUMO E SERVIZI		26.248.458	26.082.738	-165.720	-0,63%
<i>Acquisto materiale consumo</i>		<i>10.758.349</i>	<i>11.085.333</i>	<i>326.984</i>	<i>3,04%</i>
G.S.2213	Pubblicazioni, giornali e riviste	146.327	122.810	-23.517	-16,07%
G.S.2215	Cancelleria e altro materiale di consumo	3.119.069	3.177.175	58.106	1,86%
G.S.2216	Materiale di consumo per laboratorio	7.492.954	7.785.349	292.395	3,90%
<i>Acquisizioni di servizi</i>		<i>15.490.109</i>	<i>14.997.404</i>	<i>-492.705</i>	<i>-3,18%</i>
G.S.2221	Studi, consulenze e indagini	2.401.811	2.623.309	221.498	9,22%
G.S.2222	Pubblicità	155.842	17.354	-138.489	-88,86%
G.S.2223	Organizzazione manifestazioni e convegni	1.093.309	719.527	-373.782	-34,19%
G.S.2224	Spese postali	235.614	177.454	-58.161	-24,68%
G.S.2225	Assicurazioni	873.578	941.436	67.858	7,77%
G.S.2226	Acquisto di servizi per spese di rappresentanza	39.612	13.471	-26.141	-65,99%
G.S.2227	Assistenza informatica e manutenzione software	1.920.905	2.524.363	603.458	31,42%
G.S.2228	Spese per liti (patrocinio legale)	128.006	86.227	-41.779	-32,64%
G.S.2229	Smaltimento rifiuti nocivi	124.503	151.314	26.811	21,53%
G.S.2230	Altre spese per servizi	8.513.348	7.733.443	-779.905	-9,16%
G.S.2231	Spese per le pubblicazioni dell'Ateneo	5.370	9.507	4.136	77,02%
UTENZE E CANONI		9.865.858	11.681.274	1.815.416	18,40%
G.S.2311	Utenze e canoni per telefonia fissa	645.629	439.730	-205.899	-31,89%
G.S.2312	Utenze e canoni per telefonia mobile	189.056	222.024	32.968	17,44%
G.S.2313	Utenze e canoni per reti di trasmissione	92.439	22.696	-69.743	-75,45%
G.S.2314	Utenze e canoni per energia elettrica	5.546.947	6.484.685	937.738	16,91%
G.S.2315	Utenze e canoni per acqua	495.350	512.675	17.325	3,50%
G.S.2316	Utenze e canoni per gas	9.000	10.083	1.083	12,04%
G.S.2317	Altre Utenze e canoni	2.887.437	3.989.381	1.101.944	38,16%
MANUTENZIONE E GESTIONE STRUTTURE		21.041.518	19.075.241	-1.966.277	-9,34%
G.S.2410	Pulizia	4.443.025	4.068.849	-374.176	-8,42%
G.S.2420	Riscaldamento e condizionamento (inclusi carburanti, combustibili e lubrificanti)	4.427.058	3.218.648	-1.208.409	-27,30%
G.S.2430	Manutenzione ordinaria e riparazioni di immobili	6.777.560	6.100.561	-676.999	-9,99%
G.S.2440	Manutenzione ordinaria e riparazioni di apparecchiature	1.434.393	1.497.298	62.906	4,39%
G.S.2450	Manutenzione ordinaria e riparazioni di automezzi	43.282	43.165	-117	-0,27%
G.S.2460	Altre spese di manutenzione ordinaria e riparazioni	392.371	266.318	-126.052	-32,13%
G.S.2470	Servizi ausiliari, traslochi e facchinaggio	3.523.829	3.880.401	356.572	10,12%
UTILIZZO BENI DI TERZI		8.867.693	8.676.224	-191.470	-2,16%
G.S.2510	Locazioni	2.883.864	2.840.542	-43.322	-1,50%
G.S.2520	Noleggi e spese accessorie	634.460	624.475	-9.984	-1,57%
G.S.2530	Leasing operativo ed altre forme di locazione di beni mobili	4.026.325	3.890.600	-135.725	-3,37%
G.S.2540	Licenze software	1.323.044	1.320.606	-2.438	-0,18%
Totale		68.544.861	67.828.719	-716.142	-1,04%

* Anno 2012 consolidato provvisorio (Dati al 17 maggio 2013)

Fonte: CIA - Elaborazione Datawarehouse di Ateneo.

Nota: in rosso le somme al netto delle spese straordinarie e delle rettifiche.



4 Pari opportunità e risultati di genere

Premessa

In materia di pari opportunità l'Amministrazione si avvale della presenza del neo-costituito Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che, con il nuovo Statuto, assume il ruolo di organo ausiliario (art. 47 e 63) di Ateneo. Il CUG è stato previsto originariamente dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, e successivamente regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011. Il CUG assorbe le competenze del preesistente Comitato Pari Opportunità; ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con le/i Consigliere/i Nazionale e Regionale di Parità.

Al fine di ottemperare alla previsione di legge in ordine alla costituzione del CUG l'Amministrazione, con deliberazione 12/2012/III/1 del Senato Accademico ha approvato il "Regolamento elettorale del Comitato Unico di Garanzia", nel quale si è cercato di temperare la previsione dell'art. 63 dello Statuto - che prevede l'elezione di metà dei componenti - con quanto previsto nella citata Direttiva - ovvero il principio della pariteticità, anche di genere, della composizione. L'esito elettorale, bilanciato con la nomina da parte dell'Amministrazione del Presidente (extra numerario), ha dato luogo ad un perfetto equilibrio sia delle diverse componenti di personale, sia di genere (3 docenti e 3 tecnici-amministrativi - 3 donne e 3 uomini).

Dimensione delle pari opportunità

Ruolo	Anno 2010	% donne per ruolo	Anno 2011	% donne per ruolo	Anno 2012	% donne per ruolo
Docenti	2.033	40,0%	2.052	40,5%	2.094	41,0%
CEL	62	66,1%	62	66,1%	59	66,1%
TA	1.946	65,5%	1.924	65,7%	1.894	66,6%
Totale personale ateneo	4.041	52,7%	4.038	52,9%	4.047	53,4%

Personale tecnico amministrativo e CEL per categoria e struttura nel 2012

Tipo struttura	B	C	D	EP	CEL	Dirigenti	Totale	% donne per struttura	% donne sul totale
Amministrazione Centrale	19	386	261	78		12	756	71%	28%
Dipartimenti	37	389	358	51			835	61%	26%
Facoltà	11	87	70	8	57		233	68%	8%
Scuole	8	20	11	1			40	75%	2%
Centri	2	16	21	4	2		45	60%	1%
Biblioteche	2	22	20				44	82%	2%
Total	79	920	741	142	59	12	1.953	67%	67%

Fonte: Elaborazione Datawarehouse di Ateneo. Dati al 31 dicembre 2012 Nota: comprende il personale a tempo determinato

Dottori, dottorandi e assegnisti di ricerca nell'ultimo triennio

	Anno 2010		Anno 2011		Anno 2012	
	Tot	di cui donne	Tot	di cui donne	Tot	di cui donne
Dottori di ricerca	340	51,2%	367	54,5%	421	54,2%
Iscritti ai corsi di Dottorato	1.302	57,8%	1.149	59,2%	1.040	59,7%
Assegnisti di ricerca	397	56,9%	358	57,5%	437	59,0%

Risultati ottenuti nel 2012

Nell'ambito del Piano Triennale Azioni Positive 2010/2012, le azioni intraprese dall'Ateneo sono state ispirate all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, dovuta a: genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale.

Tra le azioni promosse dall'Ateneo e su impulso del CUG nel corso del 2012 si segnalano in particolare:

a) Servizio Centro Estivo PARIuniversITÀ'

Il Comitato ha realizzato, a partire dal 2000, un progetto di accordo con scuole materne e asili nido che ha garantito l'accoglienza ai figli/e del personale dipendente dell'Università e delle studentesse/studenti in periodo di chiusura delle scuole. Dal 2005 il CUG si è fatto carico di attivare una speciale scuola estiva, il servizio PARIuniversITÀ' – Centro Estivo, presente a Torino (zona Rettorato) e a Grugliasco (Polo universitario). L'obiettivo è quello di offrire un ambiente qualificato ove sperimentare opportunità di socializzazione e di sviluppo dell'autonomia, di divertimento, di pratica sportiva, di cultura, in un'ottica di rafforzamento delle condizioni di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari e di personal-family friendly.

Nell'edizione 2012, gli/le iscritti/e sono stati mediamente 25 a settimana, per la sede di Torino, e 30 per la sede di Grugliasco (TO).

b) V Conferenza Nazionale Comitati Pari Opportunità delle Università italiane

In data 28 novembre 2012 l'Università di Torino ha ospitato la V Conferenza Nazionale dei CPO delle Università Italiane dal titolo "Valutazione e carriere femminili. Prospettive future per le Università italiane". La conferenza è stata arricchita dallo studio "Genere e ricerca in Università: risultati da una survey nazionale" realizzato con il coordinamento scientifico del presidente del CIRSDE e con il supporto operativo di una studentessa neolaureata in tirocinio formativo appositamente finanziato dell'Amministrazione.

c) Codice di Comportamento

E' stata avviata la procedura di modifica del "Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Torino" in



conseguenza dell'entrata in vigore del Codice Etico (approvato dal Senato Accademico nella seduta del 7/5/2012).

d) Concorso di idee

il CUG, su iniziativa della Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, ha indetto tra gli studenti e le studentesse un Concorso di idee con l'intento di sollecitare la riflessione sulle "diversità" (di genere, orientamento sessuale, razza, lingua, età, religione, abilità/disabilità fisica e/o psichica). Il progetto vincitore è stato premiato con la frequentazione gratuita di un corso di lingua straniera presso il CLIFU – Centro Linguistico Interfacoltà per le Facoltà Umanistiche dell'Università degli Studi di Torino. Hanno risposto al bando Concorso di idee 13 studenti/esse.

e) Corso "Donne, Politica e Istituzioni".

Nell'ambito delle attività formative, dall'anno 2005 l'Ateneo organizza il corso "Donne, Politica e Istituzioni", attivato presso il CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerca e Studi delle Donne) e nato da un'iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità e in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Il corso si propone di avvicinare donne e uomini alle pari opportunità attraverso una specifica formazione nelle discipline politiche, giuridiche, sociologiche e di promuovere la presenza delle donne nei centri decisionali della politica attraverso un percorso culturale e formativo.

All'edizione 2012 hanno partecipato n. 37 corsisti/e (di cui 2 uomini): metà studenti/esse e metà dipendenti.

E' inoltre necessario sottolineare l'attenzione dell'ateneo di Torino ai diritti, alle attività di assistenza ed integrazione sociale delle persone disabili; infatti oltre ad aver istituito un'apposita struttura denominata "Settore Integrazione Studenti Disabili", è stato nominato un delegato del Rettore con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto delle strutture e dei servizi a favore delle persone con disabilità che frequentano l'Ateneo.

A tal proposito, si segnalano i principali interventi effettuati nel 2012 a favore degli studenti con disabilità e studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (D.S.A.).

Studenti con disabilità:

- Mobilità fisica nei locali universitari: sono state attivate n. 23 borse di studio di 300 ore per l'accompagnamento fisico da e per le strutture universitarie (per un monte ore totale di 6.900);
- Didattica: (tutorato alla pari e specializzato): sono state attivate n. 109 collaborazioni part-time 150 ore (per un monte ore totale di 16.350) per l'assistenza didattica alla pari e 360 ore di tutorato specializzato;
- Comunicazione: (studenti con problemi uditivi) sono state attivate un totale di 5.910 ore di servizio di interpretariato LIS (lingua italiana dei segni) e mediazione alla comunicazione;
- Assistenza specifica ai servizi igienici: destinato a studenti con gravi disabilità che hanno necessità di una prolungata permanenza nelle strutture universitarie, attraverso l'impiego di 1.375 ore di supporto specializzato svolto da Operatori Socio Sanitari afferenti ad una Cooperativa esterna;



- Progetti personalizzati: a favore di studenti con gravissime e/o complesse disabilità che richiedono un'assistenza specialistica per favorire il diritto allo studio, per un monte ore totale di 1.836;

Studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (D.S.A.):

Nell'anno 2012 è stata perfezionata una procedura on-line di immatricolazione che permette loro di segnalare la propria condizione di DSA.

Inoltre sono stati attivati i seguenti interventi:

- informazioni sui test d'ingresso
- servizio di mediazione con i docenti in vista degli esami orali o scritti
- servizio di tutorato alla pari per il quale sono state attivate 8 collaborazioni part-time 150 ore (per un monte ore totale di 1.200)
- incontri individuali di consulenza didattica

Per entrambe le categorie di studenti sono stati inoltre acquisiti svariati ausili tecnologici per favorire l'autonomia (software, registratori digitali, PC portatili speciali).

5 Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La relazione sulla performance ha richiesto il contributo di diverse Direzioni dell'Amministrazione centrale riguardo alla redazione di singoli capitoli e/o alla rilevazione di categorie di indicatori.

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione specificando i tempi ed i soggetti coinvolti.

FASE DEL PROCESSO		SOGGETTI COINVOLTI	Marzo 2012	Aprile 2012	Maggio 2012	Giugno 2012	Luglio 2012
1	Raccolta dati	Uffici					
2	Analisi	Uffici					
3	Presentazione al Direttore Generale	DG, Uffici					
4	Presentazione agli Organi di Governo	Rettore, OO.GG, DG, Uffici					
5	Invio al Nucleo di Valutazione per la validazione	DG, Uffici					

Nella tabella successiva, sono riportati i documenti redatti nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Documento e rif. Approvazione organi	Link ²⁴
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (CdA del 26 gennaio 2012)	www.unito.it sezione Amministrazione trasparente – Performance - Relazione sulla performance
Piano della performance 2012-2014 (CdA del 26 gennaio 2012 e S.A. del 24 gennaio 2012)	www.unito.it sezione Amministrazione trasparente – Performance – Piano della performance
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011 - 2013 e aggiornamento annuale del 2012	www.unito.it sezione Amministrazione trasparente – Disposizioni generali - Programma per la trasparenza e l'integrità

²⁴ Link alla data di pubblicazione del presente documento, sul portale di Ateneo.